

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten

Bonin, Holger; Rinne, Ulf

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bonin, H., & Rinne, U. (2021). *Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB570/7). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-75720-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



FORSCHUNGSBERICHT

570/7

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021

**Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von
abhängig Beschäftigten**

Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juli 2021

Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten

I Z A Institute
of Labor Economics
Initiated by Deutsche Post Foundation

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA)
Schaumburg-Lippe-Straße 5–9
53113 Bonn

Holger Bonin (IZA)
Ulf Rinne (IZA)

August 2021

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Kurzbeschreibung

Diese Expertise ermittelt ein aktuelles repräsentatives Lagebild zur Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten in Deutschland unter den Bedingungen der Corona-Pandemie im Juli 2021. Die aktuelle Untersuchung führt vergleichbare Querschnittserhebungen zur Arbeitssituation fort, die seit Mitte Februar 2021 durchgeführt wurden. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Verbreitung von Homeoffice, die Arbeitsplatz-Ausstattung im Homeoffice, neue Arbeitsplatz-Konzepte, der Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei den Beschäftigten, die Verbreitung von Corona-Tests und deren Nutzung, Arbeitsschutzmaßnahmen, das von den Beschäftigten empfundene Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz sowie ihr allgemeines Belastungsempfinden.

Abstract

This report provides an up-to-date representative picture of the working situation of dependent employees in Germany under the conditions of the COVID-19 pandemic in July 2021. The current study continues comparable cross-sectional surveys on the working situation that have been conducted since mid-February 2021. Results focus on the prevalence of working from home, the work environment at home, new workplace concepts, the progress of COVID-19 vaccinations among employees, the prevalence and use of COVID-19 testing, occupational health and safety measures, the risk of infection at the workplace as perceived by employees, and their general perception of stress.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Tabellenverzeichnis | 7 |
| Abbildungsverzeichnis | 8 |
| Abkürzungsverzeichnis | 12 |
| Zusammenfassung | 13 |
| 1. Hintergrund und Durchführung der Befragung | 16 |
| 2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten | 18 |
| 2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice | 18 |
| 2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zum Frühjahr 2021 | 23 |
| 2.3 Qualität des (Homeoffice-)Arbeitsplatzes | 26 |
| 2.4 Dauerhafte Reduzierung der Büroflächen | 30 |
| 2.5 Wohnortnahe Bürogemeinschaften als dritter Arbeitsort | 32 |
| 2.6 Kurzarbeit: Häufigkeit und Arbeitszeitreduktion | 36 |
| 3. Verbreitung von Corona-Tests | 37 |
| 3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber | 37 |
| 3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber | 39 |
| 3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte | 41 |
| 4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen | 42 |
| 4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten | 42 |
| 4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber | 45 |
| 4.3 Durchführung der Corona-Schutzimpfungen | 46 |
| 5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Arbeitsschutzmaßnahmen | 48 |
| 5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz | 48 |
| 5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes | 49 |
| 6. Belastungen und Belastungsfaktoren | 52 |
| 6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung | 52 |
| 6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit | 54 |
| 7. Fazit | 56 |
| Literaturverzeichnis | 59 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabelle 2.1 | Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 oder für die Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice seit April 2021, Mitte Juli 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die wieder mehr Zeit im Betrieb verbringen oder mit dem Homeoffice aufgehört haben | 25 |
| Tabelle 2.2 | Gründe, warum abhängig Beschäftigte mit Bürojob lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft als im Homeoffice arbeiten würden, Mitte Juli 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob, die lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft als im Homeoffice arbeiten würden | 35 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|----------------|---|----|
| Abbildung 1.1 | Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 17 |
| Abbildung 2.1 | Nutzung von Homeoffice, Mitte Februar bis Mitte Juli 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent | 19 |
| Abbildung 2.2 | Nutzung von Homeoffice, Mitte Juli 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 20 |
| Abbildung 2.3 | Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar, März, April, Mai, Juni oder Juli 2021 im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent | 21 |
| Abbildung 2.4 | Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice abhängig Beschäftigter, die im Juli 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 22 |
| Abbildung 2.5 | Anteile der abhängig Beschäftigten, die überhaupt, überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiten, Mitte Februar bis Mitte Juli 2021, insgesamt, in Prozent | 23 |
| Abbildung 2.6 | Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 reduziert haben oder seitdem ihre Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Nettoarbeitseinkommen, in Prozent | 24 |
| Abbildung 2.7 | Speziell eingerichteter Homeoffice-Arbeitsplatz vorhanden, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 26 |
| Abbildung 2.8 | Ausstattungsmerkmale des Homeoffice-Arbeitsplatzes im Vergleich mit dem normalen Arbeitsplatz im Betrieb, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, in Prozent | 27 |
| Abbildung 2.9 | Ausschließliche Eigennutzung des Homeoffice-Arbeitsplatzes, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 28 |
| Abbildung 2.10 | Ausschließliche Eigennutzung des Arbeitsplatzes im Betrieb, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice- | |

| | |
|--|----|
| Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 29 |
| Abbildung 2.11 Vollzogene oder angekündigte dauerhafte Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten im eigenen Betrieb seit Beginn der Corona-Pandemie, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt und nach Betriebsgröße | 30 |
| Abbildung 2.12 Eigene Betroffenheit von einer dauerhaften Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt und nach Betriebsgröße | 31 |
| Abbildung 2.13 Präferenzen für den Arbeitsort, Vergleich zwischen Homeoffice, wohnortnahe Bürogemeinschaft und Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt sowie nach Geschlecht und Pendelzeit | 32 |
| Abbildung 2.14 Anteil der Beschäftigten mit Bürojob, die eine wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice vorziehen, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Status, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent | 34 |
| Abbildung 2.15 Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April, Mai, Juni und Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Schulabschluss und Nettoarbeitseinkommen (nur Juli 2021), in Prozent | 36 |
| Abbildung 3.1 Angebot von Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 37 |
| Abbildung 3.2 Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 38 |
| Abbildung 3.3 Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni sowie Mitte Juli 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent | 40 |

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 3.4 | Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 41 |
| Abbildung 4.1 | Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mai bis Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 43 |
| Abbildung 4.2 | Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Juli 2021, insgesamt sowie nach Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 44 |
| Abbildung 4.3 | Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mai bis Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 46 |
| Abbildung 4.4 | Durchführung der Corona-Schutzimpfungen, 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent mit mindestens einer Corona-Schutzimpfung bzw. vollständig geimpfte | 47 |
| Abbildung 5.1 | Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 48 |
| Abbildung 5.2 | Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 49 |
| Abbildung 5.3 | Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 50 |
| Abbildung 5.4 | Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent | 51 |
| Abbildung 6.1 | Häufigkeit von Schwierigkeiten in den vier Wochen vor der Befragung im März, April, Mai, Juni und Juli 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt in Prozent | 52 |
| Abbildung 6.2 | Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten, Februar bis Juli 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent | 54 |

Abbildung 6.3 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten,
Februar bis Juli 2021, insgesamt und nach Geschlecht,
Durchschnittswerte (Skala von 0 bis 10) 55

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|------------|--|
| ArbSchV | Arbeitsschutzverordnung |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMG | Bundesministerium für Gesundheit |
| CATI | computerunterstützte Befragung per Telefon (<i>computer-assisted telephone interview</i>) |
| COVID-19 | Coronavirus-Krankheit-2019 (<i>coronavirus disease 2019</i>) |
| CWS | Coworking Spaces |
| IZA | Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit |
| SARS-CoV-2 | schweres akutes Atemwegssyndrom-Coronavirus-Typ 2 (<i>severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2</i>) |
| SOEP | Sozio-oekonomisches Panel |
| RKI | Robert-Koch-Institut |

Zusammenfassung

Diese Expertise vermittelt vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie ein aktuelles Lagebild der Arbeitssituation von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Sie basiert auf einer vom 13. bis 22. Juli 2021 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführten Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren. Die Befragung führt seit Februar 2021 durchgeführte Vorgängerbefragungen im Querschnitt fort, sodass sich bei wichtigen Arbeitsmarkt- und Belastungskennziffern zeitliche Veränderungen bei einem sich dynamisch entwickelnden Pandemieverlauf beurteilen lassen.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass weiterhin nur ein geringer Anteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juli 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, erreicht wie im Vormonat mit 9 Prozent den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Juli 2021 als gerade richtig.

Der Eindruck einer leicht rückläufigen Homeoffice-Nutzung verfestigt sich mit den aktuellen Befragungsergebnissen. Im Juli 2021 arbeiteten zwar genau wie im Vormonat 42 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, und 26 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Mitte Februar verbrachten allerdings noch 49 Prozent der Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, 34 Prozent arbeiteten zum damaligen Zeitpunkt sogar überwiegend oder ausschließlich dort. Die tendenziell rückläufige Nutzung von Homeoffice spiegelt sich auch im Befund wider, dass knapp ein Viertel der abhängig Beschäftigten seit April 2021 ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten dennoch ungefähr verdoppelt.

Insgesamt zwei Drittel der abhängig Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 im Homeoffice arbeiten oder im April 2021 dort gearbeitet haben, steht oder stand ein gut geeigneter, speziell für die Arbeit im Homeoffice eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung. Auffällig ist, dass dieser Anteil bei aktuellen Homeoffice-Beschäftigten deutlich höher ausfällt als bei ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten. Das Fehlen eines speziell eingerichteten Homeoffice-Arbeitsplatzes könnte also zumindest für einige ehemalige Homeoffice-Beschäftigte ein (weiterer) Grund sein, warum diese ihre Tätigkeit im Homeoffice beendet haben. Im Hinblick auf Ausstattungsmerkmale erscheint der Homeoffice-Arbeitsplatz vor allem beim Schutz vor Lärm und Störungen gegenüber dem normalen Arbeitsplatz im Betrieb vorteilhaft. Bei weiteren Ausstattungsmerkmalen – Büromöbel, Internetgeschwindigkeit und Telefonempfang, Rechner und Bildschirm, sowie Größe des persönlichen Arbeitsbereichs – wird jedoch der normale Arbeitsplatz im Betrieb besser bewertet.

Betriebe könnten in Erwartung eines auch mittel- bis langfristig hohen Homeoffice-Anteils ihre Büroflächen dauerhaft reduzieren, um auf diese Weise ihre Betriebskosten zu senken. Mitte Juli 2021 berichten 12 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob von einer dauerhaften Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie in ihrem Betrieb. Weitere 11 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob geben an, dass eine derartige Veränderung in ihrem Betrieb angekündigt wurde. Die Verringerung der Büroflächen betrifft fast ausschließlich Beschäftigte in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten.

Eine wohnortnahe Bürogemeinschaft könnte als „dritter Arbeitsort“ bzw. als Alternative sowohl zum Homeoffice als auch zum Arbeitsplatz im Betrieb künftig bedeutsamer werden. Im Juli 2021 bevorzugt allerdings gut die Hälfte der abhängig Beschäftigten mit Bürojob den Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb als hauptsächlichen Arbeitsort gegenüber dem Homeoffice und der wohnortnahen Bürogemeinschaft. Das Homeoffice wird rund einem Drittel dieser Beschäftigten als hauptsächlicher Arbeitsort gegenüber den beiden anderen Alternativen präferiert, und 13 Prozent ziehen einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten gut eingerichteten Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft, der näher an der eigenen Wohnung liegt als ihr Betrieb, gegenüber den beiden anderen Alternativen vor. Als Grund, warum Beschäftigte mit Bürojob eine wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice bevorzugen, führen neun von zehn dieser Personen häufigere soziale Kontakte an.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen außerdem, dass die arbeitgeberseitigen Corona-Testangebote auf betrieblicher Ebene im Juli 2021 denselben hohen Wert wie im Vormonat erreichen, nachdem das Angebot zuvor deutlich ausgeweitet worden war. Mitte Juli 2021 haben 93 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests im Juli rund 90 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests Mitte Juli 92 Prozent. Auch dieser Anteil ist vergleichbar mit dem Vormonat und hat sich seit Mitte April um rund 17 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist gegenüber dem Vormonat erneut rückläufig. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, machten 36 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vormonat um neun Prozentpunkte gesunken, und Mitte Mai lag der entsprechende Anteil noch um 21 Prozentpunkte höher.

Jenseits der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests setzt sich im Juli 2021 auch der Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte fort. Insgesamt 43 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten – innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt im Juli einen Corona-Test gemacht. Gegenüber der Vorgängerbefragung im Juni entspricht dies einem Rückgang um elf Prozentpunkte. Von den bereits vollständig geimpften Beschäftigten haben 40 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juli einen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil beträgt bei den nicht vollständig geimpften Beschäftigten 47 Prozent.

Die Impfquote der Beschäftigten ist als hoch zu bewerten. Mitte Juli 2021 haben nach eigenen Angaben 85 Prozent der abhängig Beschäftigten mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten, und 64 Prozent geben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 71 Prozent (Beschäftigte mit mindestens begonnener Impfung) und 39 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betrugen. Es ist auch im Juli von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dabei verfestigt sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

Es gibt Hinweise auf Unterschiede im Impffortschritt nach dem Nettoarbeitseinkommen und der Schulbildung der Beschäftigten. So sind 66 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss im Juli 2021 vollständig geimpft, und weitere 23 Prozent dieser Beschäftigten haben ihre Corona-Schutzimpfung begonnen. Bei abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss betragen diese Anteile 59 Prozent (vollständig geimpft) bzw. 19 Prozent

(Impfung begonnen, Zweitimpfung noch ausstehend). Ähnliche Unterschiede im Impffortschritt zeigen sich bei Beschäftigten nach dem Einkommen. Während Mitte Juli 2021 gut zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen von mehr als 2.000 Euro vollständig geimpft sind, beträgt dieser Anteil bei Beschäftigten mit geringerem Nettoarbeitseinkommen gut 55 Prozent.

Ab dem 7. Juni 2021 können auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen. Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 geben knapp zwei Drittel (64 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Bei weiteren 4 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote im Juli 2021 angekündigt. Die Ausweitung der freiwilligen Impfangebote durch Arbeitgeber hat sich somit fortgesetzt. In der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung gaben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass die überdurchschnittlich hohe Impfquote der abhängig Beschäftigten durch Nutzung aller drei alternativen Wege einer Corona-Schutzimpfung – Impfzentren, Hausärzte oder andere niedergelassene Ärzte, sowie betrieblich organisierte Impfangebote – zustande kommt.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Juli 2021 im Vergleich zum Vormonat erneut leicht, im Vergleich zum Frühjahr 2021 jedoch sehr deutlich reduziert. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten dürfte im Juli 2021 sogar höher sein als der Durchschnittswert, der zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 für die in Deutschland lebende Bevölkerung ermittelt wurde. Im Juli 2021 hat sich die auch Geschlechterdifferenz bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit weiter reduziert, sodass männliche und weibliche Beschäftigte einen identischen Durchschnittswert aufweisen. Trotz des insgesamt rückläufigen Belastungsempfindens bewerten weibliche Beschäftigte jedoch ihre diesbezügliche Situation auch im Juli 2021 deutlich schlechter als männliche Beschäftigte.

1. Hintergrund und Durchführung der Befragung

Die Corona-Pandemie verändert die Arbeitssituation für viele Beschäftigte spürbar. So wird Homeoffice mehr und intensiver genutzt und es haben sich Arbeitsabläufe und -organisation zur Vermeidung von Infektionsrisiken insgesamt verändert. Während die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitssituation in Deutschland für die erste Phase des Pandemieverlaufs recht gut dokumentiert sind (vgl. etwa Möhring et al. 2021a, 2021b; Buch et al. 2021; Reichelt et al. 2021), liegen zu den Entwicklungen am aktuellen Rand bislang nur relativ wenig belastbare Daten vor.

Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) damit beauftragt, aktuelle Lagebilder zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie zu erstellen. Erste Lagebilder wurden auf Basis von repräsentativen Befragungen von abhängig Beschäftigten Mitte Februar, Mitte März, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai sowie Mitte Juni 2021 erstellt (vgl. Bonin et al. 2021a, 2021b, 2021c, 2021d; Bonin und Rinne 2021a, 2021b). Die Ergebnisse dieser früheren Befragungswellen zeigten unter anderem eine deutliche Ausweitung der Arbeit im Homeoffice gegenüber der Situation vor der Pandemie. Zu den früheren Befragungszeitpunkten arbeitete annähernd jeder zweite abhängig Beschäftigte zumindest stundenweise im Homeoffice und knapp jeder dritte abhängig Beschäftigte sogar überwiegend oder ausschließlich. Zuletzt gab es jedoch Anzeichen für eine rückläufige Homeoffice-Quote. Weitere Ergebnisse der früheren Lagebilder zeigten unter anderem, dass nur ein geringer Anteil der Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren, und dass eine große Mehrheit der Beschäftigten die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext als gerade richtig empfindet. Zuletzt war zudem ein überdurchschnittlicher Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten festzustellen – sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als auch innerhalb der relevanten Altersgruppe.

Vor dem Hintergrund einer weiterhin hohen Dynamik des Pandemiegeschehens und der zur Eindämmung der Pandemie ergriffenen Maßnahmen vermittelt diese Expertise ein aktuelles Lagebild zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden Mitte Juli 2021. Die Grundlage dafür bildet eine repräsentative Befragung von 1.002 abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren, die vom 13. bis 22. Juli 2021 durch die forsa Politik- und Sozialforschung GmbH durchgeführt wurde.¹ Die Größe der realisierten Nettostichprobe hat sich bei Repräsentativbefragungen als Standard etabliert. Zudem erfolgte die Auswahl der Befragungspersonen nach einem systematischen Zufallsverfahren, das sicherstellt, dass alle Bürgerinnen und Bürger in Deutschland mit Telefonanschluss im Haushalt die gleiche statistische Chance haben, in die Stichprobe zu gelangen. Dabei werden sowohl Telefonnummern berücksichtigt, die im Telefonbuch eingetragen sind, als auch solche, die nicht eingetragen sind. Zudem wurde die Befragung im Dual-Frame-Ansatz durchgeführt, also unter Einbeziehung eines substanziellen Anteils von Mobilfunknummern. Die Grundvoraussetzungen für die Repräsentativität der Befragungsergebnisse sind somit erfüllt.²

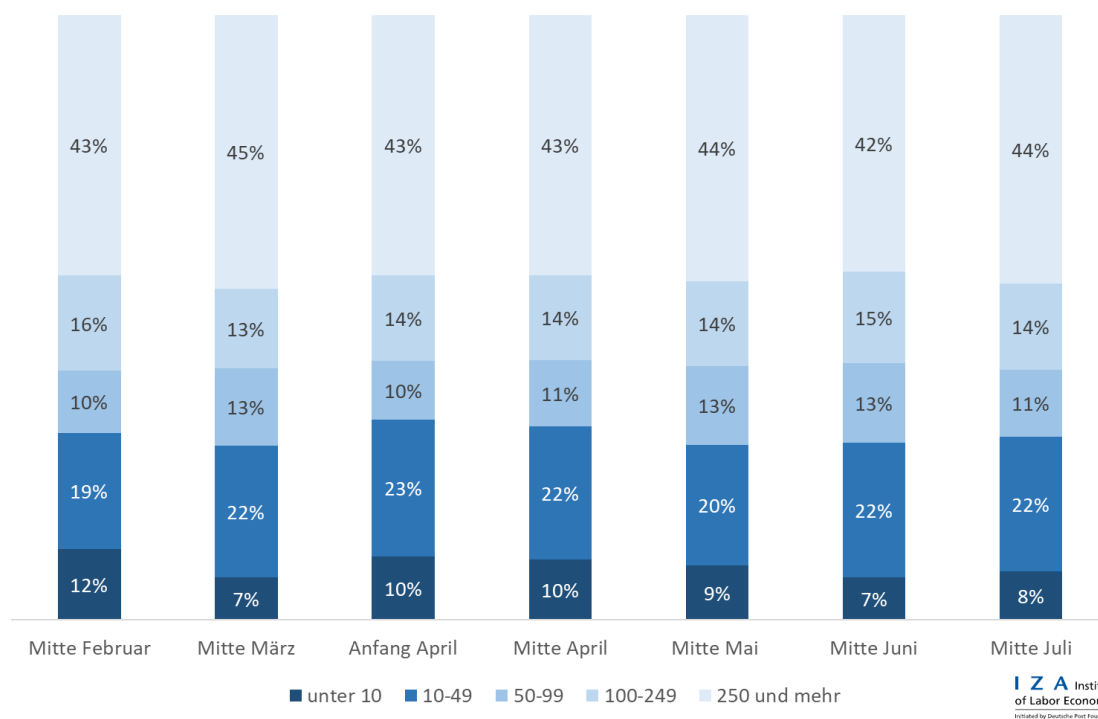
¹ Für diese Befragung wurden zunächst im Rahmen der bevölkerungsrepräsentativen täglichen Mehrthemenumfrage von forsa identifizierte Zielpersonen, die dazu ihre Zustimmung gegeben hatten, erneut kontaktiert und mithilfe computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) vertieft befragt.

² Es ist grundsätzlich möglich, dass die Erreichbarkeit mancher Beschäftigter zum Befragungszeitpunkt höher als gewöhnlich ausfiel, etwa aufgrund einer deutlich häufigeren Homeoffice-Nutzung. In dieser Expertise werden jedoch ausschließlich gewichtete Ergebnisse berichtet, um für diese Umstände mit beobachteten Merkmalen zu korrigieren.

Für die Güte des Erhebungskonzepts spricht auch, dass die aus den Angaben der Befragten ermittelte hochgerechnete Verteilung der abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen Ergebnisse aus anderen Untersuchungen, wie dem IAB-Betriebspanel, näherungsweise trifft. Allerdings erscheint der hochgerechnete Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind, im Vergleich eher zu niedrig, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einer größeren Zahl von Beschäftigten – insbesondere der Anteil in Großbetrieben mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – dagegen überhöht. Eine denkbare Ursache ist, dass die Befragten die Gesamtzahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb systematisch überschätzen. Ein anderer Grund wäre, dass sich Beschäftigte bei ihren Antworten auf die Frage nach der Zahl der Beschäftigten in ihrem Betrieb nicht wie gewünscht auf die Betriebsstätte, an der sie tätig sind, beziehen, sondern auf das Gesamtunternehmen. Diese Unschärfe gilt es bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse zu Differenzen nach Betriebsgrößenklasse zu berücksichtigen.

Über die bisherigen Untersuchungen zur Arbeitssituation und zum Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im Kontext der Corona-Pandemie hinweg erscheinen die ermittelten Beschäftigtenverteilungen nach Betriebsgrößenklassen, bei Berücksichtigung erwartbarer kleinerer Schwankungen aufgrund des Stichprobenfehlers, jedoch recht stabil (Abbildung 1.1). Deswegen lassen sich Veränderungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen über die verschiedenen Erhebungen hinweg gut als Anzeichen für Verhaltensänderungen auf Betriebsebene im Zeitablauf interpretieren.

Abbildung 1.1 Verteilung der Beschäftigten nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 618 Beschäftigte (Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie viele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem Betrieb ungefähr beschäftigt?“ Antwortmöglichkeiten in den hier dargestellten Kategorien.

2. Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten

2.1 Häufigkeit von Homeoffice und anteilige Arbeitszeit im Homeoffice

Die am 27. Januar 2021 in Kraft getretene SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-Arbeitsschutzverordnung, Corona-ArbSchV) dient dem Ziel, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (vgl. BMAS 2021a).

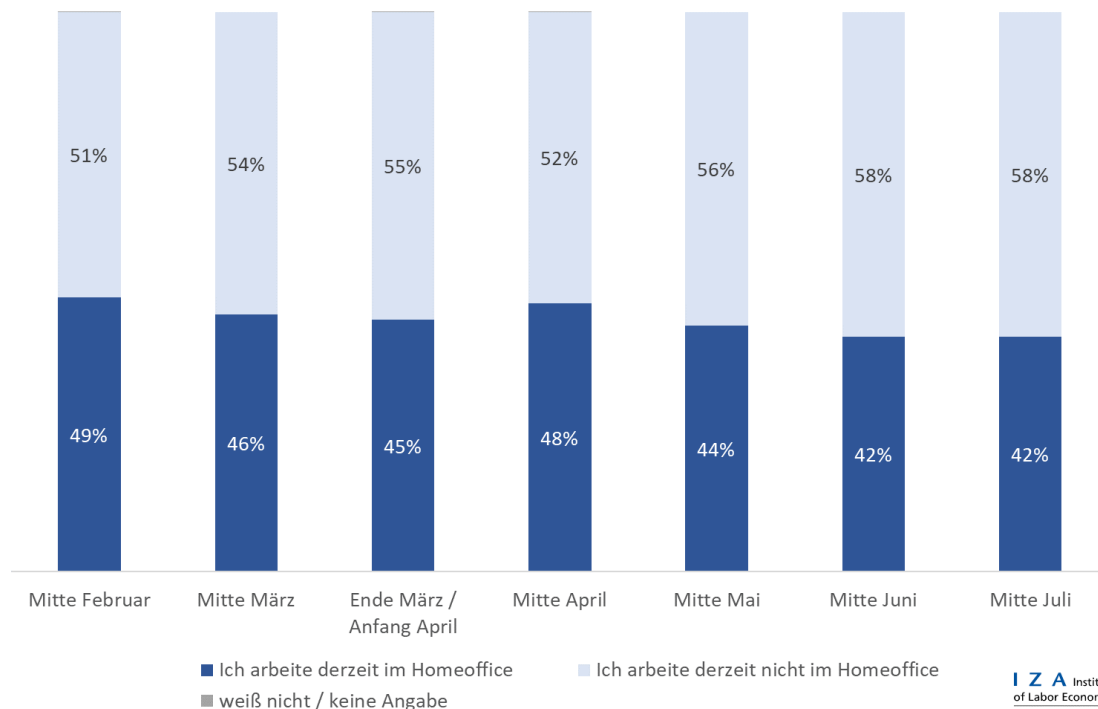
Die Corona-Arbeitsschutzverordnung wurde zuletzt für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 10. September 2021 mit abweichenden Bestimmungen verlängert (vgl. BMAS 2021b). Die verbindliche Vorgabe von Homeoffice im Infektionsschutzgesetz ist zum 30. Juni 2021 entfallen und nicht wieder in die Corona-Arbeitsschutzverordnung aufgenommen. Zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juli (und darüber hinaus) bleibt Homeoffice als Maßnahme zur Vermeidung betrieblicher Personenkontakte jedoch Bestandteil der Corona-Arbeitsschutzverordnung und muss bei der Erstellung und Anpassung der betrieblichen Hygienepläne vom Arbeitgeber weiter berücksichtigt werden. Es gilt insbesondere weiterhin, betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Dass eine verstärkte Homeoffice-Nutzung zu einer Eindämmung der Corona-Pandemie beitragen kann, zeigen unter anderem Simulationsrechnungen (vgl. Gabler et al. 2021).

Auch aufgrund der Bestimmungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung hatte sich die Homeoffice-Nutzung der abhängig Beschäftigten im Frühjahr auf hohem Niveau stabilisiert, wies aber zuletzt eine leicht rückläufige Tendenz auf (vgl. Bonin und Rinne 2021b).

Abbildung 2.1 zeigt einen gegenüber dem Vormonat unveränderten Anteil der Homeoffice-Beschäftigten im Juli 2021. Mitte Juli arbeiteten 42 Prozent der abhängig Beschäftigten ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den sie selbst frei bestimmen können. Damit erreicht dieser Anteil exakt den Wert aus dem Juni 2021. Im Vergleich mit den im Frühjahr in vergleichbaren Querschnittsbefragungen gemessenen Werten – insbesondere mit den Mitte Februar und Mitte April 2021 gemessenen Werten – fällt die Homeoffice-Quote jedoch im Juli 2021 geringer aus.

Dennoch ist grundsätzlich weiterhin eine Homeoffice-Nutzung auf hohem Niveau zu konstatieren. Die aktuelle Homeoffice-Nutzung ist nach wie vor höher als in einer vergleichbaren Beschäftigtenbefragung, die im Juli und August 2020 durchgeführt wurde. Damals gaben rund 36 Prozent der abhängig Beschäftigten an, für ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder einem anderen Ort aus zu arbeiten, über den sie selbst frei bestimmen können (vgl. Bonin et al. 2020). Gegenüber der Situation vor der Pandemie dürfte sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten weiterhin etwa verdoppelt haben (vgl. Bonin et al. 2020).

Abbildung 2.1 Nutzung von Homeoffice, Mitte Februar bis Mitte Juli 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1-7.

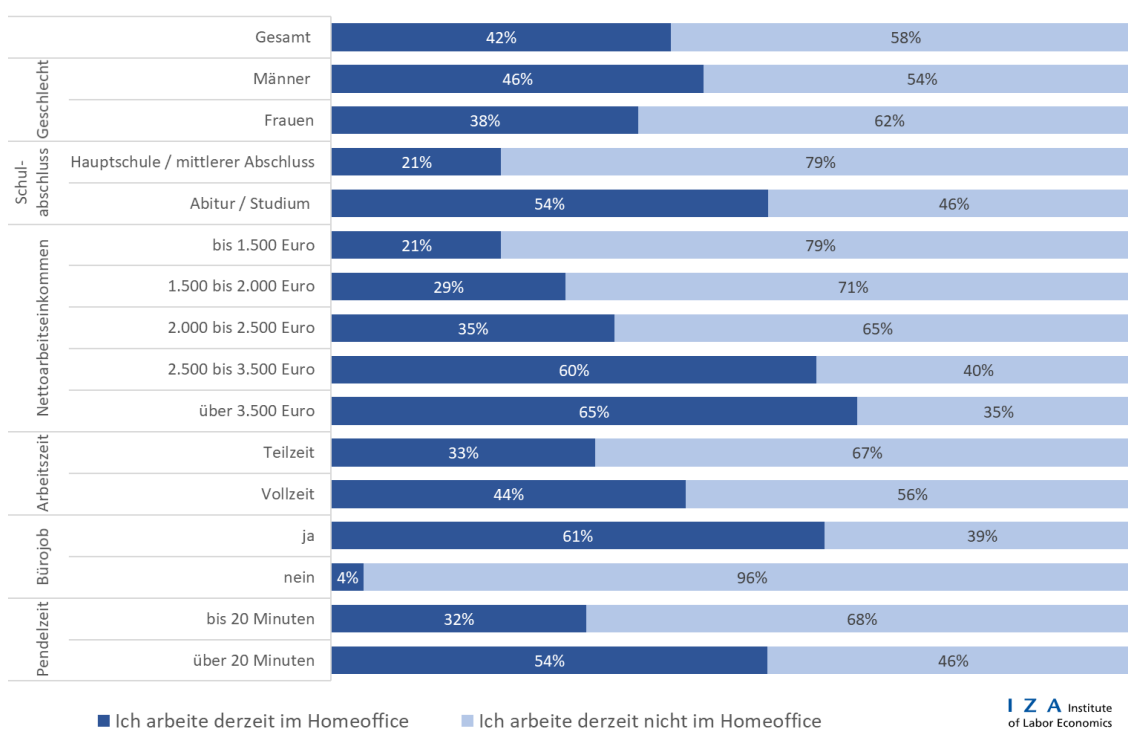
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten Sie also für Ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den Sie selbst frei bestimmen können?“

Abbildung 2.2 zeigt, dass mit 46 Prozent ein höherer Anteil männlicher Beschäftigter im Homeoffice arbeitet. Bei weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil 38 Prozent. Eine höhere Homeoffice-Nutzung bei männlichen Beschäftigten zeigte sich bereits in früheren Erhebungswellen und auch schon in der Zeit vor der Corona-Pandemie (vgl. Bonin et al. 2020). Der diesbezügliche Geschlechterunterschied fällt im Juli 2021 aber etwas höher aus als im Vormonat.

Zudem variiert die Nutzung von Homeoffice auch Mitte Juli 2021 stark mit dem Bildungsgrad und dem Nettoarbeitseinkommen. Während 54 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss zu diesem Zeitpunkt ganz oder teilweise vom Homeoffice aus tätig waren, galt dies nur für etwa ein Fünftel der abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss. Dazu passend steigt die Homeoffice-Quote mit dem Nettoarbeitseinkommen. Abhängig Beschäftigte mit einem Nettoarbeitseinkommen bis 1.500 Euro nutzten im Juli 2021 das Homeoffice zu 21 Prozent; bei Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen über 3.500 Euro war der Anteil mit 65 Prozent etwa dreimal so hoch. Der starke Zusammenhang zwischen Homeoffice-Nutzung und Bildungs- und Einkommensvariablen wurde auch während der früheren Phasen der Pandemie beobachtet (vgl. etwa von Gaudecker et al. 2020). Darüber hinaus zeigen sich auch Unterschiede nach dem Umfang der Arbeitszeit: Mitte Juli 2021 nutzten 44 Prozent der in Vollzeit (mit mindestens 30 Arbeitsstunden pro Woche) Beschäftigten Homeoffice, aber nur 33 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten.

Schließlich wird in Abbildung 2.2 sehr deutlich, dass praktisch ausschließlich Beschäftigte mit Bürojobs im Homeoffice arbeiten – auch wenn umgekehrt rund vier von zehn dieser Beschäftigten vor Ort tätig sind.³ Allerdings arbeiten 61 Prozent der abhängig Beschäftigten, deren berufliche Arbeit normalerweise zur Hälfte oder mehr aus Tätigkeiten besteht, die man vom Schreibtisch aus erledigen kann, im Juli 2021 zumindest stundenweise im Homeoffice. Dies trifft nur auf 4 Prozent der abhängig Beschäftigten ohne Bürojob zu. Auch nach der Pendelzeit gibt es auffällige Unterschiede im Hinblick auf die Homeoffice-Nutzung. Der Anteil der im Homeoffice tätigen Personen ist bei Beschäftigten, die unter normalen Umständen mehr als 20 Minuten benötigen, um von ihrer Wohnung zur Arbeit im Betrieb zu kommen, mit 54 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten mit einer geringeren Pendelzeit (32 Prozent).

Abbildung 2.2 Nutzung von Homeoffice, Mitte Juli 2021, abhängig Beschäftigte insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten Sie also für Ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den Sie selbst frei bestimmen können?“

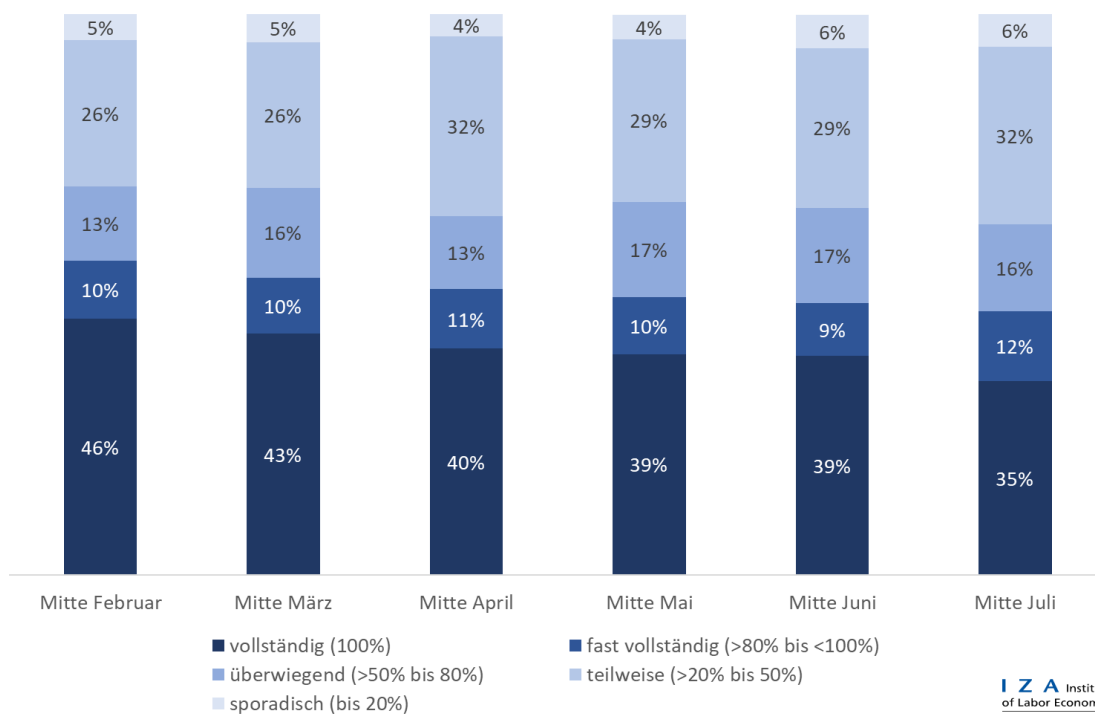
Mitte Juli 2021 arbeiten 63 Prozent aller abhängig Beschäftigten mit Homeoffice-Nutzung nach eigenen Angaben den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause oder einem anderen selbst bestimmten Ort aus (Abbildung 2.3). 35 Prozent verbringen ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice, arbeiten dort also ausschließlich. Weitere 12 Prozent sind fast vollständig, also zu mehr als

³ Rund zwei Drittel (67 Prozent) der Beschäftigten geben an, einen Bürojob zu haben, also eine berufliche Tätigkeit auszuüben, die normalerweise zur Hälfte oder mehr aus Tätigkeiten besteht, die man vom Schreibtisch aus erledigen kann.

80 Prozent ihrer Arbeitszeit, und 16 Prozent überwiegend, also zu 50 bis 80 Prozent ihrer Arbeitszeit, im Homeoffice tätig. Nur 6 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten geben an, weniger als 20 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen, nutzen diese Möglichkeit zu arbeiten also eher sporadisch.

Somit hat sich im Vergleich zu den Vormonaten die in Stunden gemessene Intensität der Homeoffice-Nutzung bei abhängig Beschäftigten, die überhaupt Homeoffice nutzen, nur geringfügig verändert. Allerdings ist über die verschiedenen Befragungswellen ein kontinuierlicher Rückgang des Anteils der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten zu verzeichnen. Während im Februar 2021 noch 46 Prozent der Homeoffice-Beschäftigten ihre gesamte Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten, also ausschließlich dort arbeiteten, liegt dieser Anteil im Juli nur noch bei 35 Prozent.

Abbildung 2.3 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice von abhängig Beschäftigten, die im Februar, März, April, Mai, Juni oder Juli 2021 im Homeoffice arbeiteten, insgesamt, in Prozent

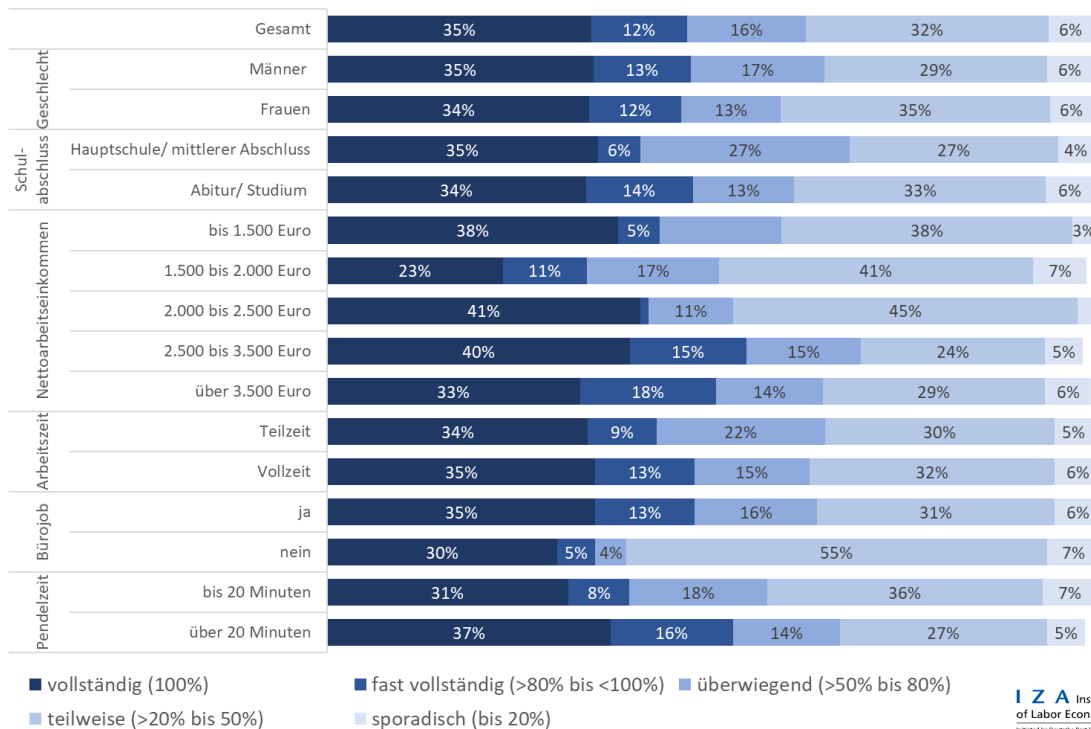


Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 494 Beschäftigte, die Mitte Februar im Homeoffice arbeiteten, 464 Beschäftigte, die Mitte März im Homeoffice arbeiteten, 469 Beschäftigte, die Mitte April im Homeoffice arbeiteten, 442 Beschäftigte, die Mitte Mai im Homeoffice arbeiteten, 417 Beschäftigte, die Mitte Juni im Homeoffice arbeiteten, und 419 Beschäftigte, die Mitte Juli im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

Abbildung 2.4 zeigt, dass Bildungs- und Einkommensunterschiede im Hinblick auf die anteilige Arbeitszeit derjenigen Beschäftigten, die im Homeoffice tätig sind, grundsätzlich weniger stark ins Gewicht fallen als bei der oben betrachteten Rate der Homeoffice-Nutzung (vgl. Abbildung 2.2). Auch die in den Vorgängerbefragungen festgestellten Unterschiede in der Homeoffice-Intensität nach Geschlecht sind in der Mitte Juli 2021 durchgeführten Befragung nicht zu beobachten.

Abbildung 2.4 Anteil der Arbeitszeit im Homeoffice abhängig Beschäftigter, die im Juli 2021 im Homeoffice arbeiten, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

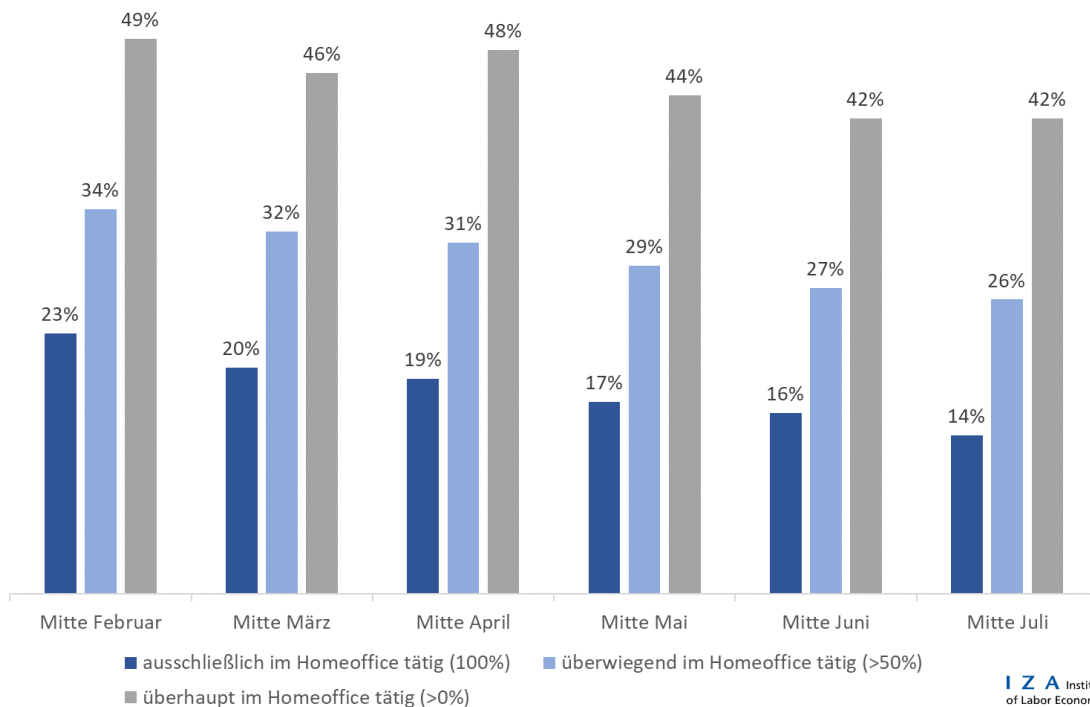
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 419 Beschäftigte, die Mitte Juli im Homeoffice arbeiteten. Dargestellt sind die Anteile der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit in fünf Kategorien.

Kombiniert man die Angaben zur generellen Homeoffice-Nutzung mit den Angaben zur anteiligen Arbeitszeit im Homeoffice, ergibt sich, dass gut 26 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland Mitte Juli 2021 überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice tätig waren.⁴ Dieser Anteil hat sich gegenüber dem Vergleichswert aus dem Vormonat geringfügig reduziert und ist in der Tendenz weiterhin rückläufig. Der Anteil aller abhängig Beschäftigten in Deutschland, die Mitte Juli 2021 ausschließlich im Homeoffice arbeiteten, beträgt gut 14 Prozent.⁵ Abbildung 2.5 zeigt die Anteile der zumindest stundenweise, der überwiegend und der ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten (jeweils bezogen auf alle abhängig Beschäftigten) im Monatsvergleich.

⁴ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 42 Prozent multipliziert mit dem Anteil von 63 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit verbringen.

⁵ Dieser Wert berechnet sich aus dem Homeoffice-Anteil von 42 Prozent multipliziert mit dem Anteil von knapp 35 Prozent der im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die dort vollständig, also mit 100 Prozent ihrer Arbeitszeit, tätig sind.

Abbildung 2.5 Anteile der abhängig Beschäftigten, die überhaupt, überwiegend oder ausschließlich im Homeoffice arbeiten, Mitte Februar bis Mitte Juli 2021, insgesamt, in Prozent



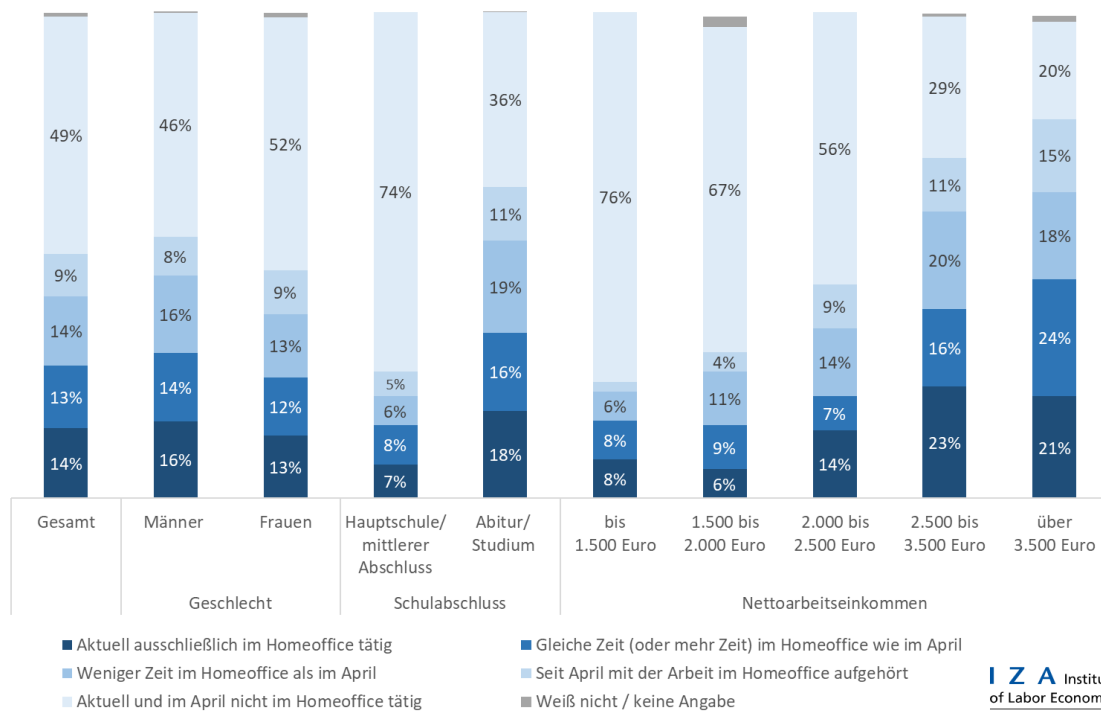
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Basierend auf den Anteilen der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice an der gesamten wöchentlichen Arbeitszeit sowie auf der Fragestellung: „Wegen der Corona-Pandemie arbeiten derzeit viele Menschen von zu Hause aus – also im Homeoffice. Wie ist das bei Ihnen? Machen Sie derzeit Homeoffice? Arbeiten Sie also für Ihren Arbeitgeber ständig oder an manchen Tagen von zu Hause oder auch einem anderen Ort aus, über den Sie selbst frei bestimmen können?“

2.2 Homeoffice-Nutzung im Vergleich zum Frühjahr 2021

Knapp ein Viertel der abhängig Beschäftigten in Deutschland hat seit April 2021 die Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice sogar ganz beendet, wie Abbildung 2.6 zeigt. Verglichen mit der Situation vor drei Monaten verbringen 14 Prozent der Beschäftigten Mitte Juli wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb und weniger Zeit im Homeoffice. Außerdem haben seit dem Frühjahr 9 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit im Homeoffice ganz beendet, sie arbeiten zum Befragungszeitpunkt also wieder ausschließlich vor Ort. Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitete sowohl im März als auch im Juli nicht im Homeoffice. Die übrigen Beschäftigten sind im Juli 2021 entweder ausschließlich im Homeoffice tätig (14 Prozent) oder sie verbringen mindestens die gleiche Arbeitszeit im Homeoffice wie im Frühjahr (13 Prozent).

Abbildung 2.6 Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 reduziert haben oder seitdem ihre Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Schulabschluss und Nettoarbeitseinkommen, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Zusammenfassende Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Wenn Sie Ihre Arbeit heute mit der vor drei Monaten, also im April, vergleichen: Verbringen Sie wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb und weniger Zeit im Homeoffice?“ sowie „Wie war das vor drei Monaten, also im April? Haben Sie da regelmäßig wenigstens einen Teil Ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbracht?“

Die diesbezüglichen Geschlechterunterschiede sind nicht sehr groß. Auffällig ist jedoch der etwas höhere Anteil männlicher Beschäftigter, die ausschließlich im Homeoffice arbeiten. Umgekehrt arbeitete ein höherer Anteil weiblicher Beschäftigter weder im Juli 2021 noch im April 2021 im Homeoffice (52 Prozent der weiblichen Beschäftigten gegenüber 46 Prozent der männlichen Beschäftigten).

Erwartungsgemäß sind die Veränderungen der Homeoffice-Nutzung seit dem Frühjahr bei Beschäftigten mit höherer Schulbildung und einem höheren Nettoarbeitseinkommen deutlich ausgeprägter als in den jeweiligen Vergleichsgruppen. Die Homeoffice-Nutzung ist in diesen Beschäftigtengruppen grundsätzlich verbreiteter (vgl. Abbildung 2.2 oben), weshalb sich auch diesbezügliche Veränderungen in diesen Gruppen stärker zeigen. So fallen etwa die Veränderungen bei Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss und bei Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen bis 1.500 Euro schon deshalb insgesamt geringer aus, weil jeweils etwa drei Viertel dieser Beschäftigten sowohl im April 2021 als auch im Juni 2021 überhaupt nicht im Homeoffice gearbeitet haben.

Tabelle 2.1 zeigt, dass die Gründe, weshalb Beschäftigte ihre Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 reduziert haben, durchaus abweichen von denjenigen, weshalb Beschäftigte ihre Tätigkeit im Homeoffice seit April 2021 ganz beendet haben. Diese Unterschiede zeigten sich auch bereits in der im Juni durchgeführten Vorgängerbefragung, waren dort allerdings noch ausgeprägter.

Knapp sechs von zehn Beschäftigten, die seit dem Frühjahr ihre Homeoffice-Arbeitszeit reduziert haben, geben im Juli 2021 an, dass dies eine persönliche Entscheidung war. 29 Prozent dieser Beschäftigten geben an, von ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein, wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb zu verbringen. Dagegen berichtet knapp die Hälfte (47 Prozent) der Beschäftigten, die seit April 2021 ihre Tätigkeit im Homeoffice beendet haben, dazu von ihrem Arbeitgeber oder ihrem Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein. Bei 35 Prozent dieser Beschäftigten war die Beendigung ihrer Tätigkeit im Homeoffice eine persönliche Entscheidung.

Insbesondere Beschäftigte ohne Bürojob, die ihre Tätigkeit im Homeoffice seit dem Frühjahr beendet haben, geben sehr häufig an, dazu von ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein: 78 Prozent dieser Beschäftigten verweisen auf diesen Grund, während dies nur bei 11 Prozent von ihnen ausschließlich eine persönliche Entscheidung war. Dagegen war die Beendigung der Arbeit im Homeoffice seit April 2021 bei 45 Prozent der Beschäftigten mit Bürojob, die nun nur noch vor Ort arbeiten, eine persönliche Entscheidung. 36 Prozent dieser Beschäftigten geben an, zur Beendigung der Homeoffice-Tätigkeit von ihrem Arbeitgeber oder Vorgesetzten aufgefordert worden zu sein.⁶

Tabelle 2.1 Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 oder für die Beendigung der Tätigkeit im Homeoffice seit April 2021, Mitte Juli 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten, die wieder mehr Zeit im Betrieb verbringen oder mit dem Homeoffice aufgehört haben

| Grund für eine Reduzierung oder Beendigung der Arbeit im Homeoffice | Reduzierung | Beendigung |
|---|-------------|------------|
| Aufforderung durch den Arbeitgeber oder Vorgesetzten | 29% | 47% |
| Persönliche Entscheidung | 57% | 35% |
| Sowohl als auch | 12% | 15% |
| Weiß nicht / keine Angabe | 2% | 3% |

Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 142 Beschäftigte, die Mitte Juli mehr Zeit im Betrieb verbringen als im April 2021, und 87 Beschäftigte, die seit April 2021 aufgehört haben, im Homeoffice zu arbeiten. Fragestellungen: „Hat Ihr Arbeitgeber oder Ihr Vorgesetzter Sie dazu aufgefordert, dass Sie wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb verbringen, oder war das ihre persönliche Entscheidung?“ sowie „Hat Ihr Arbeitgeber oder Ihr Vorgesetzter Sie dazu aufgefordert, dass Sie mit dem Homeoffice aufhören, oder war das ihre persönliche Entscheidung?“

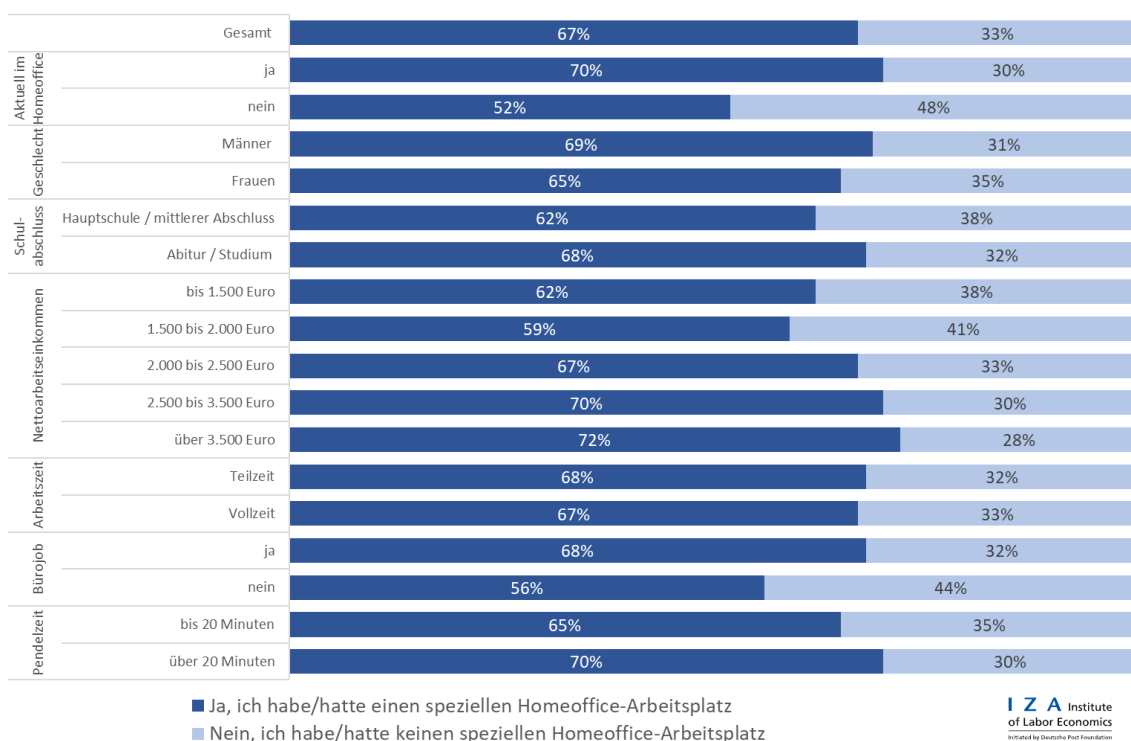
⁶ Die Gründe für die Reduzierung der Arbeitszeit im Homeoffice gegenüber April 2021 lassen sich für Beschäftigte mit und ohne Bürojob nicht separat auswerten, da fast ausschließlich Beschäftigte mit Bürojob im Vergleich zum Frühjahr wieder mehr Zeit am Arbeitsplatz im Betrieb verbringen. Beschäftigte ohne Bürojob haben die Arbeit im Homeoffice nahezu sämtlich ganz beendet, wenn es bei ihnen diesbezüglich Veränderungen seit dem Frühjahr gab.

2.3 Qualität des (Homeoffice-)Arbeitsplatzes

Abbildung 2.7 zeigt den Anteil der aktuellen oder ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten, denen für ihre Arbeit im Homeoffice ein gut geeigneter, speziell dafür eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder stand. Insgesamt zwei Drittel der abhängig Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 im Homeoffice arbeiten oder im April 2021 dort gearbeitet haben, steht oder stand demnach ein derartiger Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung. Auffällig ist, dass dieser Anteil bei den aktuellen Homeoffice-Beschäftigten deutlich höher ausfällt (70 Prozent) als bei den ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten (52 Prozent). Das Fehlen eines speziell eingerichteten Homeoffice-Arbeitsplatzes könnte also zumindest für einige ehemalige Homeoffice-Beschäftigte ein (weiterer) Grund sein, warum diese seit April 2021 ihre Tätigkeit im Homeoffice beendet haben.

Darüber hinaus berichten männliche Beschäftigte, Beschäftigte mit Abitur oder Hochschulabschluss, Beschäftigte mit höheren Nettoarbeitseinkommen, Beschäftigte mit einem Bürojob und Beschäftigte mit längerer Pendelzeit jeweils etwas häufiger als die entsprechende Vergleichsgruppe, dass ihnen für ihre Arbeit im Homeoffice ein gut geeigneter, speziell dafür eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder stand. Diesbezügliche Unterschiede zwischen Beschäftigten, die in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, gibt es dagegen nicht.

Abbildung 2.7 Speziell eingerichteter Homeoffice-Arbeitsplatz vorhanden, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



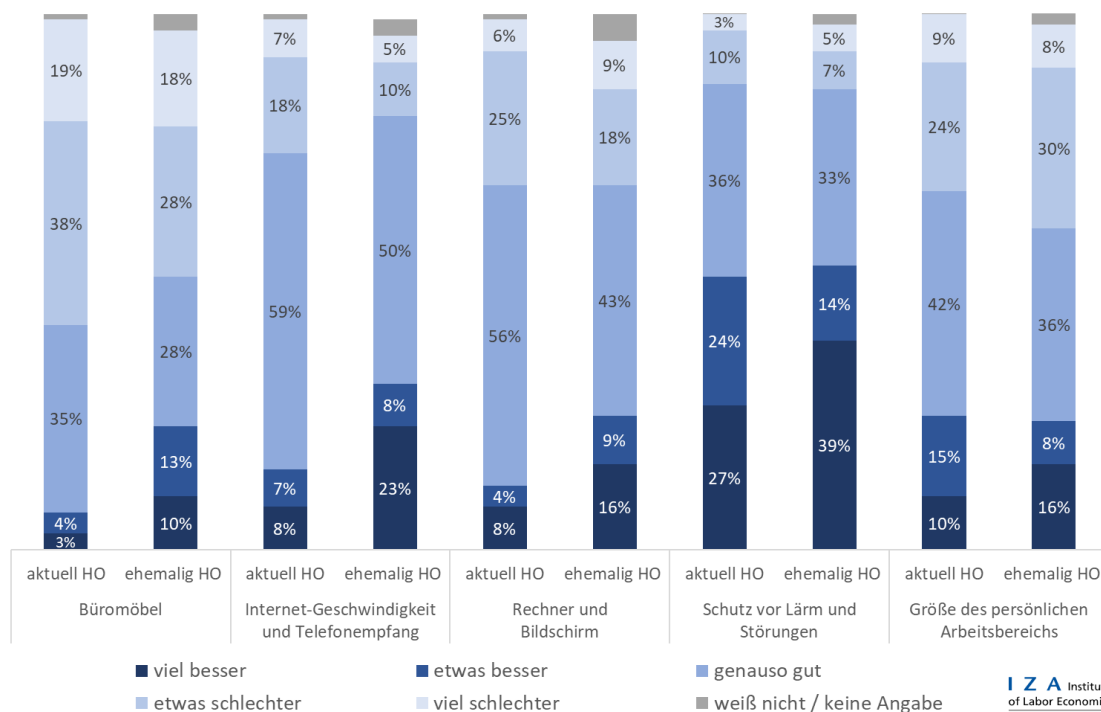
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 425 aktuelle und 87 ehemalige Homeoffice-Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Haben/Hatten Sie für Ihre Arbeit im Homeoffice einen gut geeigneten, speziell dafür eingerichteten Arbeitsplatz zur Verfügung?“

Abbildung 2.8 zeigt, wie aktuelle und ehemalige Homeoffice-Beschäftigte Mitte Juli 2021 die Ausstattungsmerkmale ihres Homeoffice-Arbeitsplatzes im Vergleich mit ihrem normalen Arbeitsplatz im Betrieb bewerten. Etwas überraschend bewerten ehemalige Homeoffice-Beschäftigte die Ausstattungsmerkmale ihres Homeoffice-Arbeitsplatzes im Vergleich zum normalen Arbeitsplatz tendenziell etwas vorteilhafter als aktuelle Homeoffice-Beschäftigte. Beide Gruppen stimmen jedoch in ihrer Bewertungstendenz grundsätzlich überein.

Demnach erscheint der Homeoffice-Arbeitsplatz vor allem im Hinblick auf den Schutz vor Lärm und Störungen gegenüber dem normalen Arbeitsplatz im Betrieb vorteilhaft. Jeweils gut die Hälfte der aktuellen und ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten bewertet ihren Arbeitsplatz im Homeoffice diesbezüglich viel besser oder etwas besser, während jeweils nur 13 Prozent diesbezüglich Vorteile bei ihrem normalen Arbeitsplatz im Betrieb sehen. Bei den weiteren Ausstattungsmerkmalen – Büromöbel, Internetgeschwindigkeit und Telefonempfang, Rechner und Bildschirm, sowie Größe des persönlichen Arbeitsbereichs – wird jedoch der normale Arbeitsplatz im Betrieb jeweils durch eine Mehrheit der aktuellen und ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten besser bewertet als der Arbeitsplatz im Homeoffice (oder zumindest gleich gut bewertet). Vor allem im Hinblick auf Büromöbel, Internetgeschwindigkeit und Telefonempfang, sowie Rechner und Bildschirm ist eine eindeutig vorteilhaftere Bewertung des betrieblichen Arbeitsplatzes insbesondere durch Beschäftigte, die zum Befragungszeitpunkt im Juli 2021 im Homeoffice arbeiten, auffällig.

Abbildung 2.8 Ausstattungsmarkmales des Homeoffice-Arbeitsplatzes im Vergleich mit dem normalen Arbeitsplatz im Betrieb, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, in Prozent



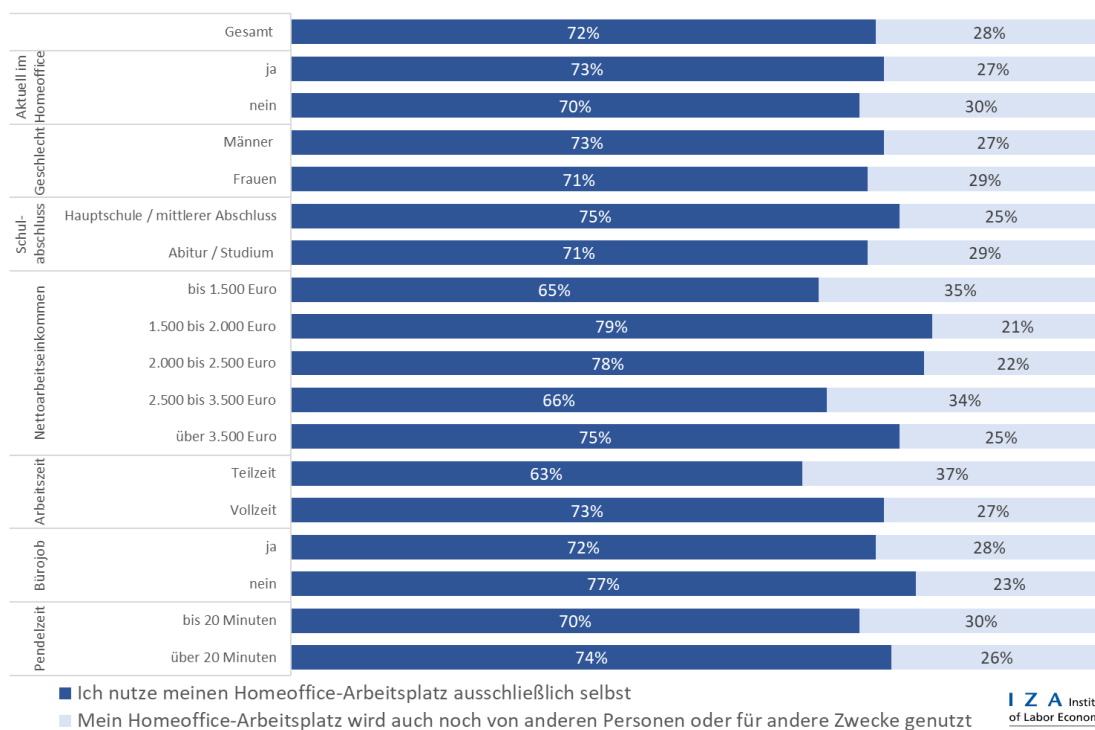
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 425 aktuelle und 87 ehemalige Homeoffice-Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Bitte sagen Sie mir, ob ihr Arbeitsplatz im Homeoffice bei den folgenden Ausstattungsmerkmalen im Vergleich zu Ihrem normalen Arbeitsplatz im Betrieb viel besser, etwas besser, genauso gut, etwas schlechter, oder sehr viel schlechter eingerichtet ist/war.“ HO: Homeoffice.

Abbildung 2.9 zeigt den Anteil der aktuellen und ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz im Homeoffice ausschließlich selbst nutzen oder genutzt haben. Insgesamt 72 Prozent der aktuellen und ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten steht oder stand der Homeoffice-Arbeitsplatz demnach ausschließlich zu ihrer eigenen Nutzung zur Verfügung, er wird oder wurde also nicht auch noch von anderen Personen oder für andere Zwecke genutzt.

Es gibt in dieser Hinsicht keine sehr deutlichen Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Homeoffice-Beschäftigten. Es deutet sich lediglich an, dass aktuell im Homeoffice tätigen Beschäftigten, Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss, in Vollzeit tätigen Beschäftigten, Beschäftigten mit einem Bürojob, sowie Beschäftigten mit längerer Pendelzeit etwas häufiger ein ausschließlich selbstgenutzter Homeoffice-Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder stand als Beschäftigten in der jeweiligen Vergleichsgruppe. Dies diesbezüglichen Unterschiede sind jedoch nicht sehr ausgeprägt.

Abbildung 2.9 Ausschießliche Eigennutzung des Homeoffice-Arbeitsplatzes, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



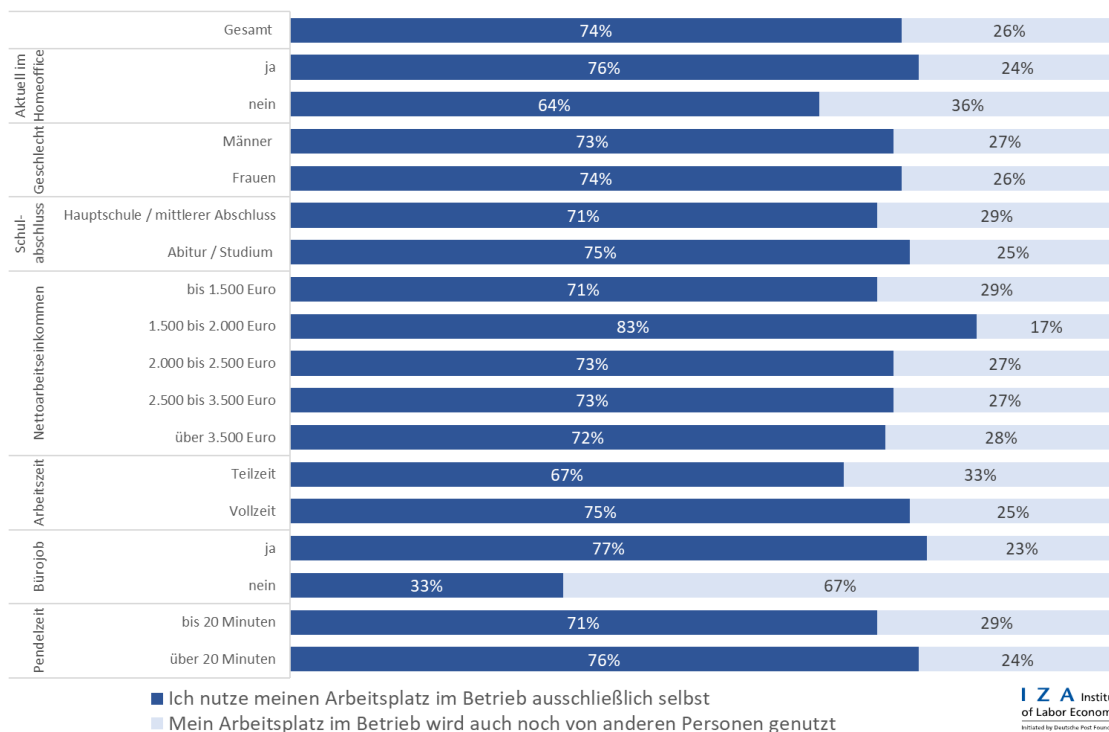
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 425 aktuelle und 87 ehemalige Homeoffice-Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Nutzen ausschließlich Sie selbst ihren Arbeitsplatz im Homeoffice / haben ausschließlich sie selbst ihren Arbeitsplatz im Homeoffice genutzt, oder wird / wurde dieser Arbeitsplatz auch noch von anderen Personen oder für andere Zwecke genutzt?“

Abbildung 2.10 zeigt den Anteil der aktuellen oder ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten, die ihren Arbeitsplatz im Betrieb ausschließlich selbst nutzen. Dies trifft auf insgesamt knapp drei Viertel der der aktuellen oder ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten zu.

Bei der genaueren Betrachtung verschiedener Gruppen von Homeoffice-Beschäftigten sind auffällig unterdurchschnittliche Anteile bei ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten, bei in Teilzeit tätigen Beschäftigten sowie insbesondere bei Beschäftigten, die keinen Bürojob haben, festzustellen. Dass in letzterer Gruppe lediglich ein Drittel der Homeoffice-Beschäftigten von einem ausschließlich selbst genutzten betrieblichen Arbeitsplatz berichtet, dürfte sehr stark mit den ausgeübten Tätigkeiten zusammenhängen, etwa in der Produktion oder im Verkauf, und der damit einhergehenden betrieblichen Organisation, etwa mit Teamarbeit, der Arbeit an variablen Einsatzorten oder der Arbeit im Schichtbetrieb.

Abbildung 2.10 Ausschießliche Eigennutzung des Arbeitsplatzes im Betrieb, Mitte Juli 2021, aktuelle oder ehemalige Homeoffice-Beschäftigte, insgesamt sowie nach Homeoffice-Status, Geschlecht, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

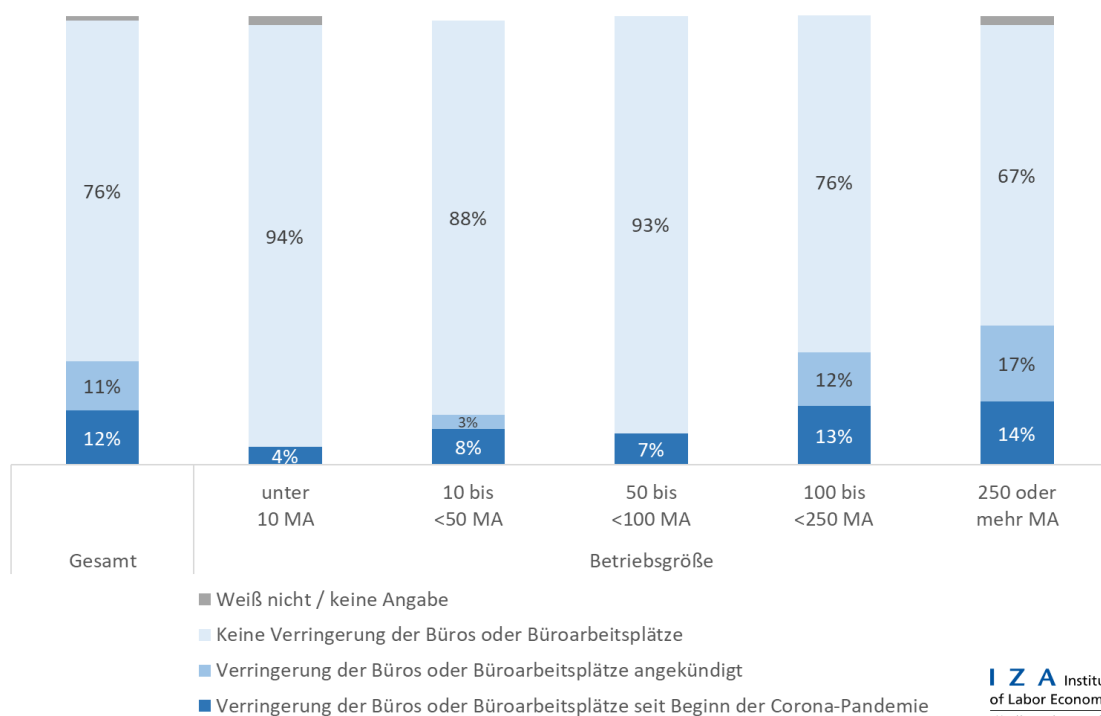
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 425 aktuelle und 87 ehemalige Homeoffice-Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Und wie ist es bei ihrem Arbeitsplatz im Betrieb? Nutzen sie diesen ausschließlich selbst oder wird dieser Arbeitsplatz im Betrieb auch noch von anderen Personen genutzt?“

2.4 Dauerhafte Reduzierung der Büroflächen

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie verändern sich betriebliche Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation. Als Ziel steht hierbei zunächst die Vermeidung von Infektionsrisiken im Vordergrund, aber möglicherweise resultieren auch nachhaltige Veränderungen mit dauerhaften Auswirkungen über den Zeitraum der Corona-Pandemie hinaus. So könnten etwa manche Betriebe in Erwartung eines auch mittel- bis langfristig hohen Homeoffice-Anteils ihre Büroflächen permanent reduzieren, um auf diese Weise – auch schon kurzfristig – ihre Betriebskosten zu senken.

Abbildung 2.11 zeigt den Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob, deren Betrieb seit Beginn der Corona-Pandemie die Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten dauerhaft verringert hat, oder eine solche Verringerung angekündigt hat. Mitte Juli 2021 berichteten demnach 12 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob von einer dauerhaften Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie in ihrem Betrieb. Weitere 11 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob geben an, dass eine derartige Veränderung in ihrem Betrieb angekündigt wurde. Bemerkenswert sind die Unterschiede nach der Betriebsgröße: Offenbar betrifft die (angekündigte oder vollzogene) Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten stärker Beschäftigte in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten.

Abbildung 2.11 Vollzogene oder angekündigte dauerhafte Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten im eigenen Betrieb seit Beginn der Corona-Pandemie, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt und nach Betriebsgröße

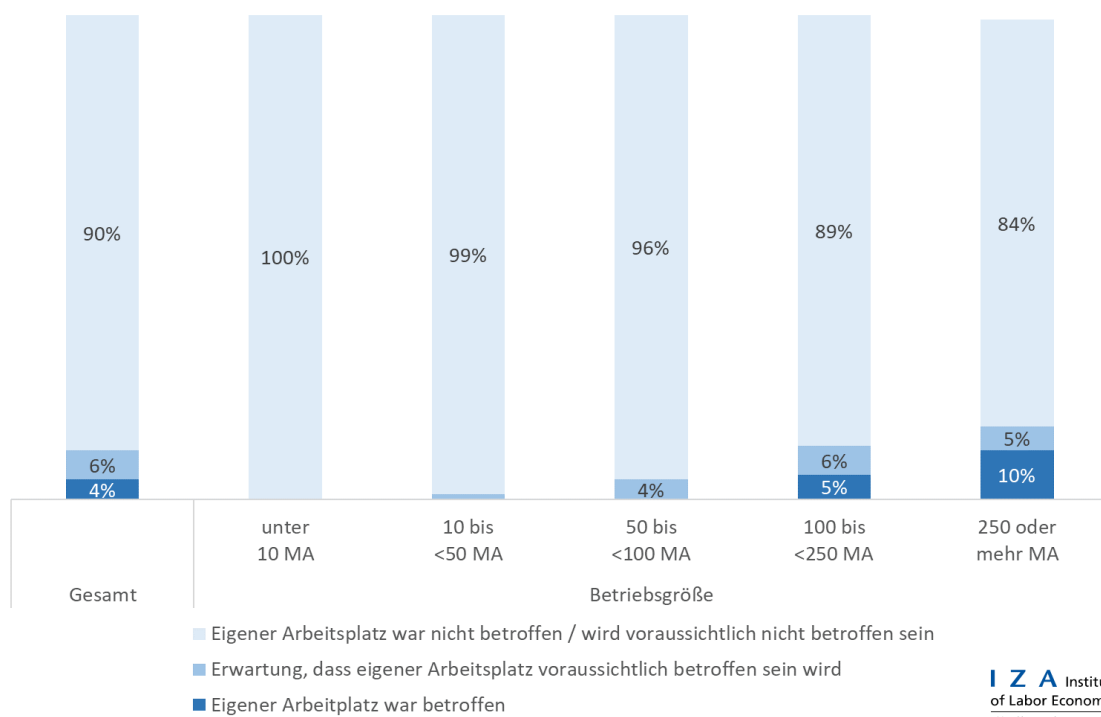


Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 669 abhängig Beschäftigte mit Bürojob (Mitte Juli). Fragestellung: „Wurde in Ihrem Betrieb seit Beginn der Corona-Pandemie die Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten dauerhaft verringert, hat Ihr Arbeitgeber angekündigt, in nächster Zeit die Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten dauerhaft, zu verringern, oder ist das nicht der Fall?“

Dieser Eindruck bestätigt sich, wenn der Blick nicht mehr auf die betriebliche Ebene, sondern auf die persönliche Betroffenheit der abhängig Beschäftigten mit Bürojob gerichtet wird. Allerdings verdeutlicht Abbildung 2.12 zudem, dass insgesamt 10 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob berichten, seit Beginn der Corona-Pandemie selbst von einer bereits vollzogenen oder angekündigten dauerhaften Veränderung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten im eigenen Betrieb betroffen zu sein. 4 Prozent der Beschäftigten mit Bürojob geben an, selbst bereits von einer derartigen Verringerung der Büroflächen betroffen zu sein, und weitere 6 Prozent der Beschäftigten mit Bürojob erwarten, davon demnächst selbst betroffen zu sein. Darüber zeigt sich, dass Beschäftigte in größeren Unternehmen nicht nur stärker, sondern fast ausschließlich von derartigen Verringerungen der Büroflächen betroffen sind.

Abbildung 2.12 Eigene Betroffenheit von einer dauerhaften Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt und nach Betriebsgröße



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

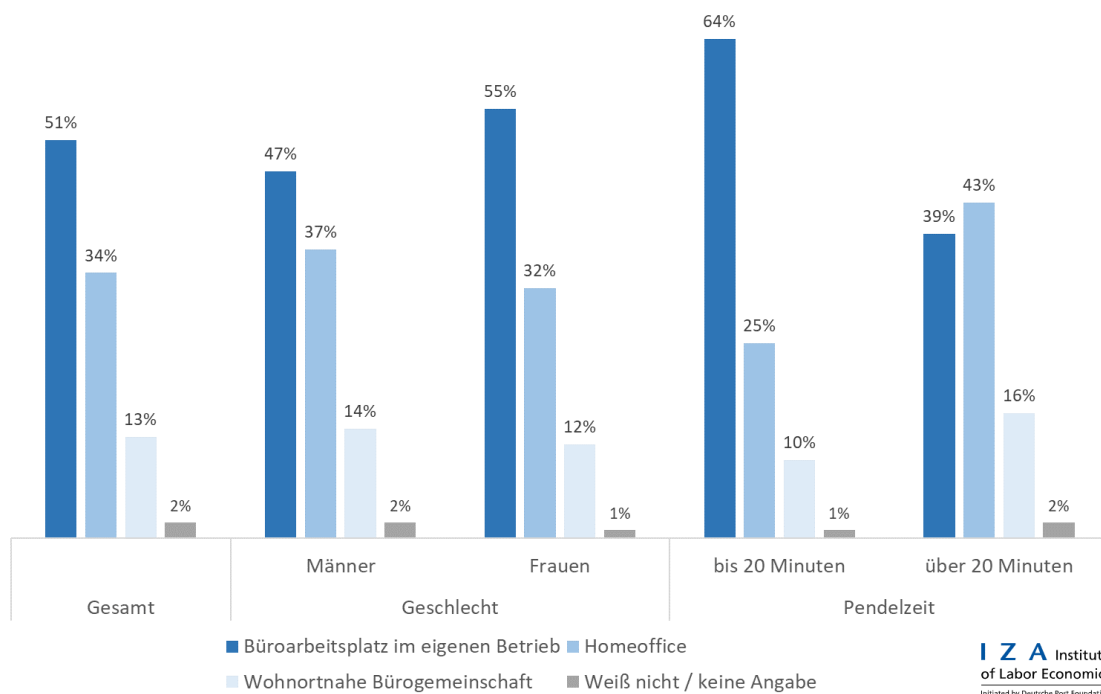
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 669 abhängig Beschäftigte mit Bürojob (Mitte Juli). Fragestellung: „War Ihr eigener Arbeitsplatz für die Büroarbeiten im Betrieb von der Verringerung der Bürokapazitäten seit Beginn der Corona-Pandemie betroffen?“ bzw. „Erwarten Sie, dass Ihr eigener Arbeitsplatz für die Büroarbeiten im Betrieb von der angekündigten Verringerung der Bürokapazitäten betroffen sein wird?“

2.5 Wohnortnahe Bürogemeinschaften als dritter Arbeitsort

Wohnortnahe Bürogemeinschaften – oder auch: Coworking Spaces (CWS) – haben als Arbeitsort weltweit und auch in Deutschland an Bedeutung stark zugenommen. Bislang haben sie sich vor allem in urbanen Verdichtungsräumen etabliert, weil dort eine hinreichende Nachfrage der primären Zielgruppen (Freelancer und Selbstständige, insbesondere im Umfeld von Start-Ups im Bereich der Digital- und Kreativwirtschaft) gegeben ist. Jedoch könnten CWS auch für abhängig Beschäftigte mit klassischen Bürotätigkeiten, die zunehmend orts- und zeitunabhängig arbeiten können, als „dritter Arbeitsort“ bzw. als Alternative sowohl zum Homeoffice als auch zum Arbeitsplatz im Betrieb bedeutsamer werden. Denn sie könnten aus Sicht dieser Beschäftigtengruppe die Vorteile des Homeoffice, wie etwa kürzere Pendelzeiten, und die Vorteile des betrieblichen Arbeitsplatzes, wie etwa soziale Kontakte und bessere Ausstattungsmerkmale, miteinander verbinden.

Abbildung 2.13 zeigt die Präferenzen der abhängig Beschäftigten mit Bürojob im Hinblick auf ihren hauptsächlichen Arbeitsort. Dabei standen drei Alternativen zur Auswahl: das Homeoffice, der Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb, oder ein vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellter, gut eingerichteter Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft, der näher an der eigenen Wohnung liegt als der eigene Betrieb. Es werden jeweils die Anteile ausgewiesen, mit denen die einzelnen Alternativen im Juli 2021 als bevorzugter hauptsächlicher Arbeitsort genannt werden.

Abbildung 2.13 Präferenzen für den Arbeitsort, Vergleich zwischen Homeoffice, wohnortnaher Bürogemeinschaft und Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb, Mitte Juli 2021, Anteil der abhängig Beschäftigten mit Bürojob in Prozent, insgesamt sowie nach Geschlecht und Pendelzeit



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 669 abhängig Beschäftigte mit Bürojob (Mitte Juli). Fragestellung: „Stellen Sie sich vor, ihr Arbeitgeber würde Ihnen einen gut eingerichteten Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft zur Verfügung stellen, der näher an Ihrer Wohnung liegt als ihr Betrieb. Wenn sie es sich aussuchen dürften, wo sie hauptsächlich arbeiten, welcher Arbeitsort wäre ihnen am liebsten?“

Demnach bevorzugt im Juli 2021 gut die Hälfte der abhängig Beschäftigten mit Bürojob (51 Prozent) den Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb als hauptsächlichen Arbeitsort gegenüber beiden Alternativen. Das Homeoffice wird rund einem Drittel (34 Prozent) dieser Beschäftigten als hauptsächlicher Arbeitsort gegenüber beiden Alternativen präferiert. Schließlich ziehen 13 Prozent der Beschäftigten mit Bürojob einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten gut eingerichteten Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft, der näher an der eigenen Wohnung liegt als ihr Betrieb, gegenüber beiden Alternativen – Homeoffice und Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb – vor. Diese Beschäftigten haben im Schnitt eine Pendelzeit von rund 40 Minuten und damit einen deutlich längeren Arbeitsweg als der Durchschnittswert für alle Beschäftigten (knapp 27 Minuten).

Insgesamt wird der Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb somit am häufigsten als bevorzugter hauptsächlicher Arbeitsort genannt. Der entsprechende Anteil fällt für weibliche Beschäftigte mit Bürojob höher aus als für männliche Beschäftigte (55 Prozent vs. 47 Prozent), aber es gibt keinen Geschlechterunterschied bezüglich der Rangfolge der drei Alternativen.

Die Rangfolge der alternativen Arbeitsorte verändert sich jedoch für Beschäftigte mit einer längeren Pendelzeit von über 20 Minuten.⁷ 43 Prozent der Beschäftigten mit einer längeren Pendelzeit nennen das Homeoffice als bevorzugten hauptsächlichen Arbeitsort, 39 Prozent den Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb, und 16 Prozent die wohnortnahe Bürogemeinschaft. Von den Beschäftigten mit einer Pendelzeit von über 30 Minuten bevorzugen sogar rund die Hälfte (49 Prozent) das Homeoffice als hauptsächlichen Arbeitsort, 27 Prozent den Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb, und 21 Prozent die wohnortnahe Bürogemeinschaft.

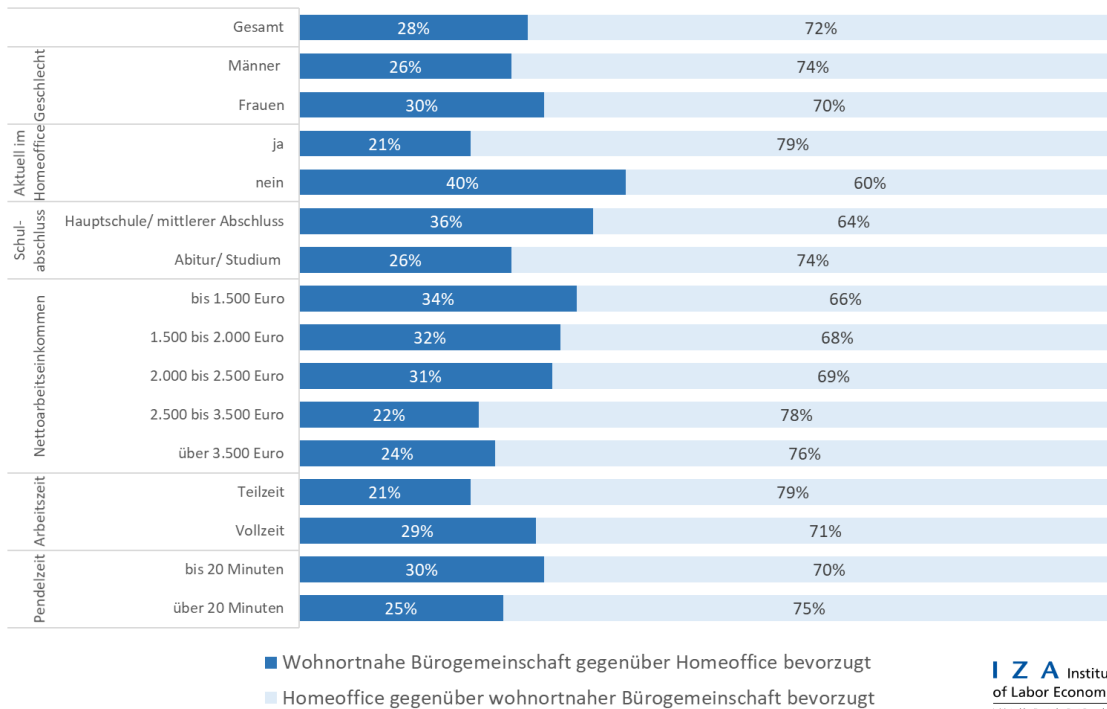
Im direkten Vergleich bevorzugen rund 28 Prozent der Beschäftigten mit Bürojob die wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice als hauptsächlichem Arbeitsort, wie Abbildung 2.14 zeigt. Dieser Anteil ist mit 30 Prozent bei weiblichen Beschäftigten etwas höher als bei männlichen Beschäftigten (26 Prozent). Auffällig ist, dass Homeoffice-Beschäftigte unterdurchschnittlich häufig die wohnortnahen Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice präferieren. Umgekehrt ziehen vier von zehn der im Juli 2021 nicht im Homeoffice tätigen Beschäftigten die Arbeit in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft der Arbeit im Homeoffice vor.

Der Anteil der Beschäftigten, welche die wohnortnahen Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice bevorzugen, ist bei Beschäftigten mit einer längeren Pendelzeit von mehr als 20 Minuten unterdurchschnittlich. Dies dürfte jedoch vor allem mit dem hohen Anteil der im Homeoffice tätigen Beschäftigten in dieser Gruppe zusammenhängen (vgl. Abbildung 2.2). Für diese Beschäftigten würde sich somit eine kürzere Pendelzeit als Vorteil der wohnortnahen Bürogemeinschaft gegenüber dem Status quo nicht ergeben.

Dagegen ist die Präferenz für die wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice überdurchschnittlich ausgeprägt bei Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss, bei Beschäftigten mit geringen und mittleren Nettoarbeitseinkommen sowie bei in Vollzeit tätigen Beschäftigten.

⁷ Eine Pendelzeit von 20 Minuten entspricht etwa dem Median bei den Beschäftigten: 53 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie unter normalen Umständen 20 Minuten oder weniger benötigen, um von Ihrer Wohnung zur Arbeit im Betrieb zu kommen. Rund 46 Prozent der Beschäftigten benötigen für ihren Arbeitsweg normalerweise 21 Minuten oder länger.

Abbildung 2.14 Anteil der Beschäftigten mit Bürojob, die eine wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice vorziehen, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Status, Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen, Umfang der Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit), Bürojob und Pendelzeit, in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 669 abhängig Beschäftigte mit Bürojob (Mitte Juli). Fragestellung: „Stellen Sie sich vor, ihr Arbeitgeber würde Ihnen einen gut eingerichteten Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft zur Verfügung stellen, der näher an Ihrer Wohnung liegt als ihr Betrieb. Wenn sie es sich aussuchen dürften, wo sie hauptsächlich arbeiten, welcher Arbeitsort wäre ihnen am liebsten? Und welcher Arbeitsort wäre Ihnen am zweitliebsten?“ Darstellung auf Basis der Rangfolge der Alternativen Homeoffice, Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb und wohnortnahe Bürogemeinschaft.

Wenn Beschäftigte mit Bürojob die Arbeit in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft gegenüber der Arbeit im Homeoffice bevorzugen, dann führen neun von zehn dieser Beschäftigten häufigere soziale Kontakte als Grund dafür an, wie Tabelle 2.2 zeigt. Weitere Gründe für die Bevorzugung einer wohnortnahen Bürogemeinschaft gegenüber der Arbeit im Homeoffice, die jeweils von etwa der Hälfte der Beschäftigten mit Bürojob und dieser Präferenz genannt werden, sind eine bessere Einrichtung des Arbeitsplatzes, bessere Möglichkeiten zur Vernetzung mit Beschäftigten aus anderen Unternehmen sowie die Möglichkeit für ein konzentrierteres Arbeiten.

Tabelle 2.2 **Gründe, warum abhängig Beschäftigte mit Bürojob lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft als im Homeoffice arbeiten würden, Mitte Juli 2021, Anteile in Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob, die lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft als im Homeoffice arbeiten würden**

| Grund | Anteil |
|---|--------|
| Es gibt mehr soziale Kontakte | 90% |
| Der Arbeitsplatz ist besser eingerichtet | 57% |
| Man kann Kontakte zu Beschäftigten aus anderen Unternehmen aufbauen | 54% |
| Man kann sich besser auf die Arbeit konzentrieren | 49% |
| Nicht davon / etwas anders | 4% |
| Weiß nicht / keine Angabe | 1% |

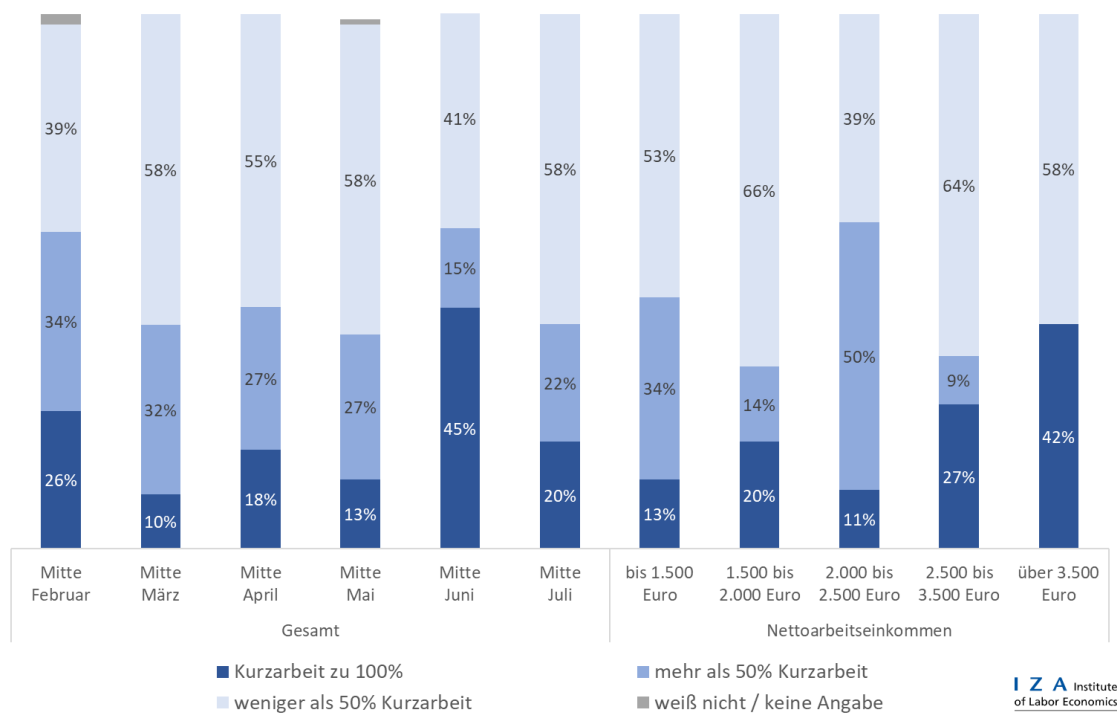
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 178 abhängig Beschäftigten mit Bürojob, die lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft als im Homeoffice arbeiten würden (Mitte Juli 2021). Fragestellung: „Warum würden Sie lieber in einer wohnortnahen Bürogemeinschaft arbeiten als im Homeoffice? Bitte sagen Sie mir, welche der folgenden möglichen Gründe für Sie eine Rolle spielt, dass sie im Vergleich eine wohnortnahe Bürogemeinschaft bevorzugen.“ Mehrfachnennungen möglich.

2.6 Kurzarbeit: Häufigkeit und Arbeitszeitreduktion

Nach eigenen Angaben waren 4 Prozent der abhängig Beschäftigten Mitte Juli 2021 in Kurzarbeit. Dies ist ein ähnlicher Wert wie in der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung (vgl. Bonin und Rinne 2021b). Abbildung 2.15 zeigt, dass Mitte Juni rund 20 Prozent der kurzarbeitenden Beschäftigten überhaupt nicht arbeiteten („Kurzarbeit null“). Der Anteil der Beschäftigten mit „Kurzarbeit null“ an allen abhängig Beschäftigten beträgt Mitte Juli 2021 somit rund 0,8 Prozent. Es ist allerdings anzumerken, dass die im Monatsvergleich erkennbaren Veränderungen bei der Kurzarbeit wegen geringer Fallzahlen statistisch mit einiger Unsicherheit behaftet sind.

Abbildung 2.15 Arbeitszeitreduktion durch Kurzarbeit bei abhängig Beschäftigten im Februar, März, April, Mai, Juni und Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Schulabschluss und Nettoarbeitseinkommen (nur Juli 2021), in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitsituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 92 / 62 / 41 / 60 / 35 / 41 Beschäftigte, die Mitte Februar / Mitte März / Mitte April / Mitte Mai / Mitte Juni / Mitte Juli 2021 in Kurzarbeit waren.

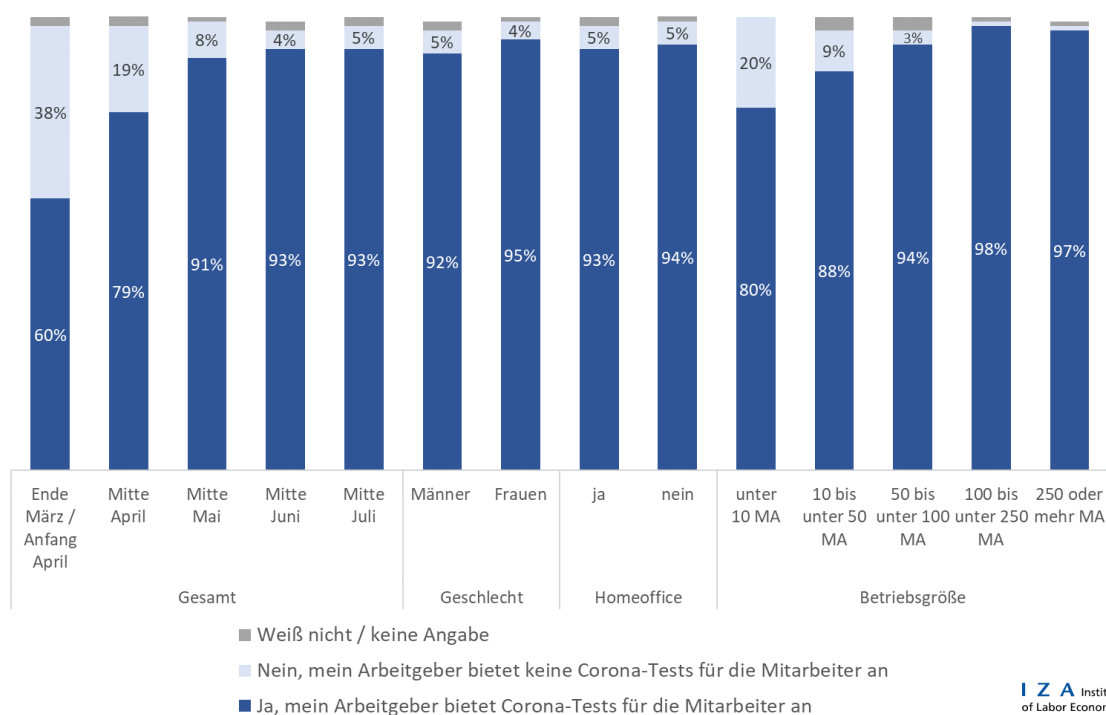
3. Verbreitung von Corona-Tests

3.1 Bereitstellung von Corona-Tests durch Arbeitgeber

Mitte April 2021 wurde die Corona-Arbeitsschutzverordnung um Bestimmungen zu regelmäßigen betrieblichen Angeboten für Corona-Tests ergänzt. Arbeitgeber bleiben auch nach Anpassung und Verlängerung der Corona-Arbeitsschutzverordnung nach dem 30. Juni 2021 (zum Zeitpunkt der Berichtslegung für die Dauer der pandemischen Lage bis einschließlich 10. September 2021) verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Beschäftigten in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.

Der Anteil der arbeitgeberseitigen Testangebote erreichte im Juli 2021 auf betrieblicher Ebene denselben Wert wie im Vormonat, nachdem das Angebot zuvor jeweils ausgeweitet wurde, wie Abbildung 3.1 zeigt. 93 Prozent der Beschäftigten hatten Mitte Juli 2021 einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Mitte April 2021 betrug dieser Anteil 79 Prozent, und in der von Ende März bis Mitte April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung hatten erst 60 Prozent der abhängig Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet.

Abbildung 3.1 Angebot von Corona-Tests für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Arbeitgeber Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-7.

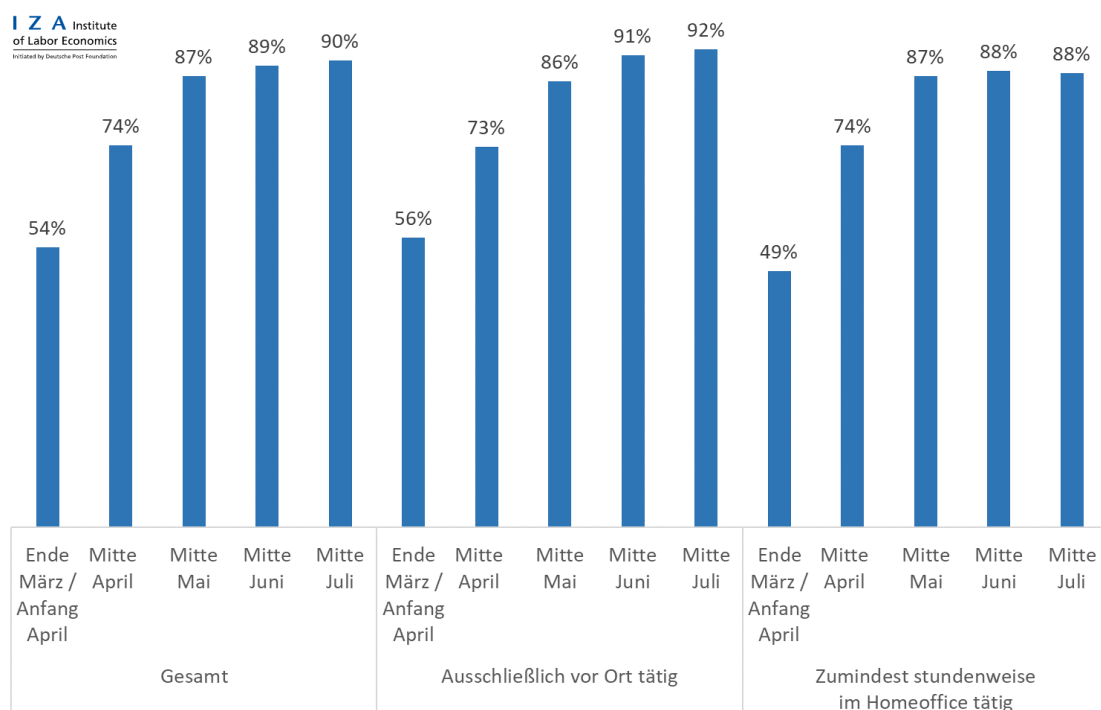
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.638 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli).
Fragestellung: „Bietet Ihr Arbeitgeber bereits zumindest einem Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Corona-Tests an?“

Es sind nur geringfügige Geschlechterunterschiede festzustellen: 95 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 92 Prozent der männlichen Beschäftigten hatten Mitte Juli 2021 einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Dagegen gibt es diesbezüglich keinen Unterschied zwischen Beschäftigten, die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, und Beschäftigten vor Ort.

Allerdings sind weiterhin in kleinen Betrieben Testangebote seltener anzutreffen als in mittleren und großen Betrieben. 80 Prozent derjenigen, die in einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten arbeiten, haben einen Arbeitgeber, der Mitte Juli 2021 Corona-Tests anbietet. Anzumerken ist jedoch, dass sich dieser Anteil gegenüber der im Mai durchgeführten Befragung deutlich (um 17 Prozentpunkte) erhöht hat (vgl. Bonin und Rinne 2021a). Die arbeitgeberseitigen Testangebote in kleineren Betrieben wurden also seitdem stark ausgeweitet.

Bei 94 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Mitte Juli 2021 Corona-Tests zur Verfügung stellte, erstreckte sich dieses Angebot auf die gesamte Belegschaft. Dieser Anteil ist nahezu identisch mit dem in der Vorgängerbefragung im Juni ermittelten Wert von 93 Prozent.

Abbildung 3.2 Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli 2021, insgesamt und nach Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.636 Beschäftigte (Ende März/Anfang April), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Die dargestellten Anteile errechnen sich aus dem Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot sowie aus dem Anteil dieser Beschäftigten, die dieses betriebliche Testangebot auch individuell erreicht.

Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests Mitte Juli 2021 somit 90 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab (Abbildung 3.2).⁸ Dieser Wert betrug in der von Ende März bis Anfang April 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung nur 54 Prozent, stieg seitdem aber deutlich an. Im Mai lag dieser Wert bereits bei 87 Prozent und im Vormonat Juni bei 89 Prozent.

Der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten (also Beschäftigte, die überhaupt nicht im Homeoffice tätig sind), die Mitte Juli 2021 ein Testangebot erhalten haben, ist ebenfalls hoch und beträgt 92 Prozent (Abbildung 3.2). Ende März bis Anfang April 2021 betrug der Anteil der ausschließlich vor Ort arbeitenden Beschäftigten, die ein Testangebot erhalten haben, 56 Prozent, Mitte April 73 Prozent, Mitte Mai 86 Prozent und Mitte Juni 91 Prozent. Es ist somit, wie auch bei zumindest stundenweise im Homeoffice tätigen Beschäftigten, eine Stabilisierung der Abdeckungsquote durch vom Arbeitgeber angebotene Corona-Tests auf sehr hohem Niveau zu verzeichnen.

Auf dieser Basis lässt sich eine Abschätzung vornehmen, wie hoch der Anteil der abhängig Beschäftigten ist, die Mitte Juli von der verpflichtenden Bereitstellung von Corona-Tests profitierten. Betrachtet man nur die Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten, die Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber hat, beträgt der Abdeckungsgrad 92 Prozent: Mitte Juli 2021 arbeiteten rund 94 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot, und rund 98 Prozent dieser Beschäftigten erreichte das Testangebot auch individuell. Mitte Juni 2021 lag die Abdeckungsquote in dieser Gruppe der nicht ausschließlich im Homeoffice tätigen Beschäftigten bei 93 Prozent, Mitte Mai bei 89 Prozent und Mitte April bei 75 Prozent.

3.2 Inanspruchnahme der Corona-Testangebote der Arbeitgeber

Während das Angebot von Corona-Tests durch Arbeitgeber weiterhin breit ist und viele Beschäftigte dadurch erreicht werden, ist gleichzeitig eine deutlich rückläufige Inanspruchnahme dieses Angebots durch die Beschäftigten festzustellen. Nur 36 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot auch erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, haben innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht (Abbildung 3.3). Dieser Anteil ist somit gegenüber der im Juni durchgeführten Vorgängerbefragung um neun Prozentpunkte gesunken. Mitte Mai lag der entsprechende Anteil sogar noch um 21 Prozentpunkte höher.

Die sinkende Inanspruchnahme der arbeitgeberseitigen Corona-Testangebote könnte auch mit der im Zeitverlauf deutlich gestiegenen Impfquote der abhängig Beschäftigten zusammenhängen (vgl. Abschnitt 4.1). Der Anteil der nicht vollständig geimpften Beschäftigten, die innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht haben, ist mit 40 Prozent allerdings nur geringfügig höher als der Durchschnittswert.

Auffällig ist in Abbildung 3.3 zudem, dass weibliche Beschäftigte und nicht im Homeoffice tätige Beschäftigte die arbeitgeberseitigen Testangebote häufiger als die Vergleichsgruppen beanspruchen. So haben von den Beschäftigten, in deren Betrieb ein Corona-Testangebot vorhanden ist und die Mitte Juli 2021 überhaupt nicht im Homeoffice tätig waren, 41 Prozent in den letzten sieben Tagen das Testangebot des Arbeitgebers genutzt. Dieser Anteil war im Vormonat Juni mit 52 Prozent deutlich höher, und im Mai betrug dieser Anteil sogar noch 66 Prozent. Von den Beschäftigten, deren

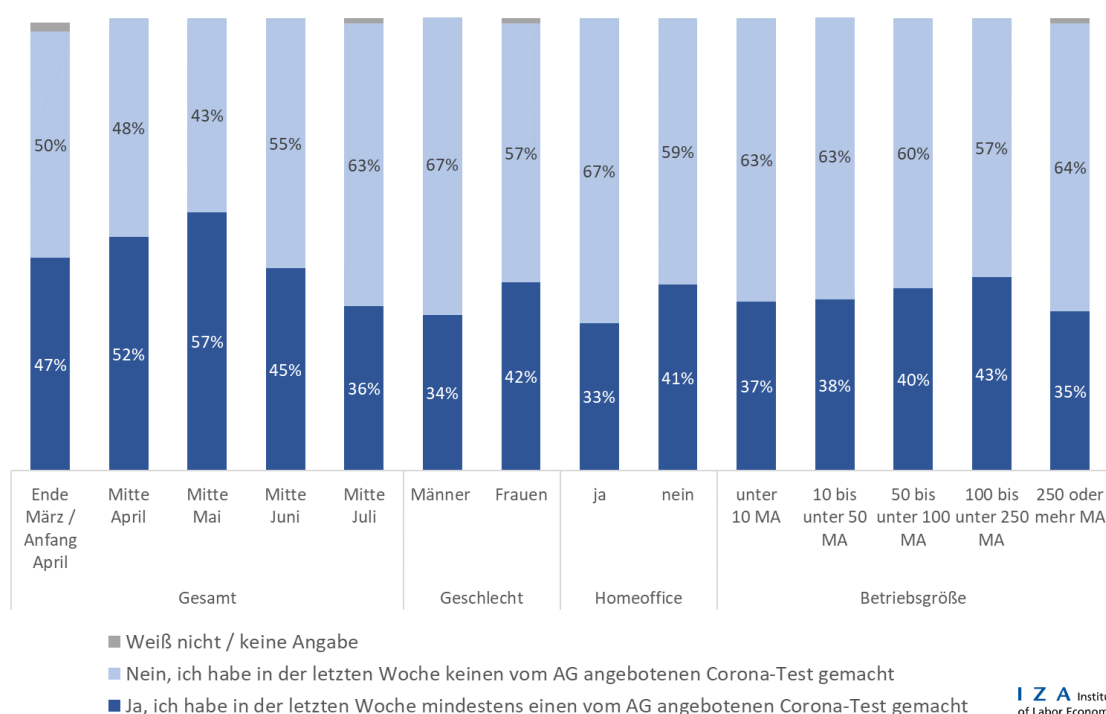
⁸ Dieser Anteil errechnet sich aus dem Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Testangebot sowie aus dem Anteil dieser Beschäftigten, die dieses betriebliche Testangebot auch individuell erreicht.

Arbeitgeber Tests anbietet und die zumindest stundenweise im Homeoffice arbeiten, haben Mitte Juli 33 Prozent in den letzten sieben Tagen vor der Befragung einen vom Arbeitgeber bereitgestellten Test gemacht. Auch dieser Anteil ist deutlich geringer als in den Vormonaten.

Ein Faktor hinter dieser markanten Differenz in der Nutzung der Tests zwischen Homeoffice-Beschäftigten und Beschäftigten vor Ort dürfte sein, dass weiterhin recht viele Beschäftigte, die Homeoffice nutzen, ihre Arbeit vollständig oder überwiegend von zu Hause aus erledigen (vgl. Abschnitt 2.1). Diesen Beschäftigten fehlt es an Gelegenheit, im Betrieb vorgenommene Testungen wahrzunehmen. Ein weiterer Faktor könnte sein, dass Arbeitgeber Testangebote priorisieren und Beschäftigte mit Homeoffice-Nutzung ausnehmen, weil sie bei der Arbeit von zu Hause einem niedrigeren Infektionsrisiko ausgesetzt sind als bei Anwesenheit im Betrieb.

Dagegen zeigen sich Unterschiede im Anteil der Beschäftigten, die ein vorhandenes Testangebot des Arbeitgebers innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt nutzten, nach der Betriebsgröße im Juli 2021 nicht mehr sehr deutlich. In den Vorgängerbefragungen war die Inanspruchnahme in kleinen Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sowie insbesondere in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten auffällig unterdurchschnittlich.

Abbildung 3.3 Inanspruchnahme der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests in den letzten sieben Tagen, Ende März-Anfang April, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni sowie Mitte Juli 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter mit einem Corona-Tests anbietenden Arbeitgeber in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 3-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 871 Beschäftigte (Ende März / Anfang April), 736 Beschäftigte (Mitte April) und 870 Beschäftigte (Mitte Mai), 898 Beschäftigte (Mitte Juni) und 905 Beschäftigte (Mitte Juli), deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet. Es werden nur Beschäftigte berücksichtigt, die in der Woche vor dem Befragungszeitpunkt gearbeitet haben. Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage einen, zwei oder sogar mehr als zwei von Ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht?“

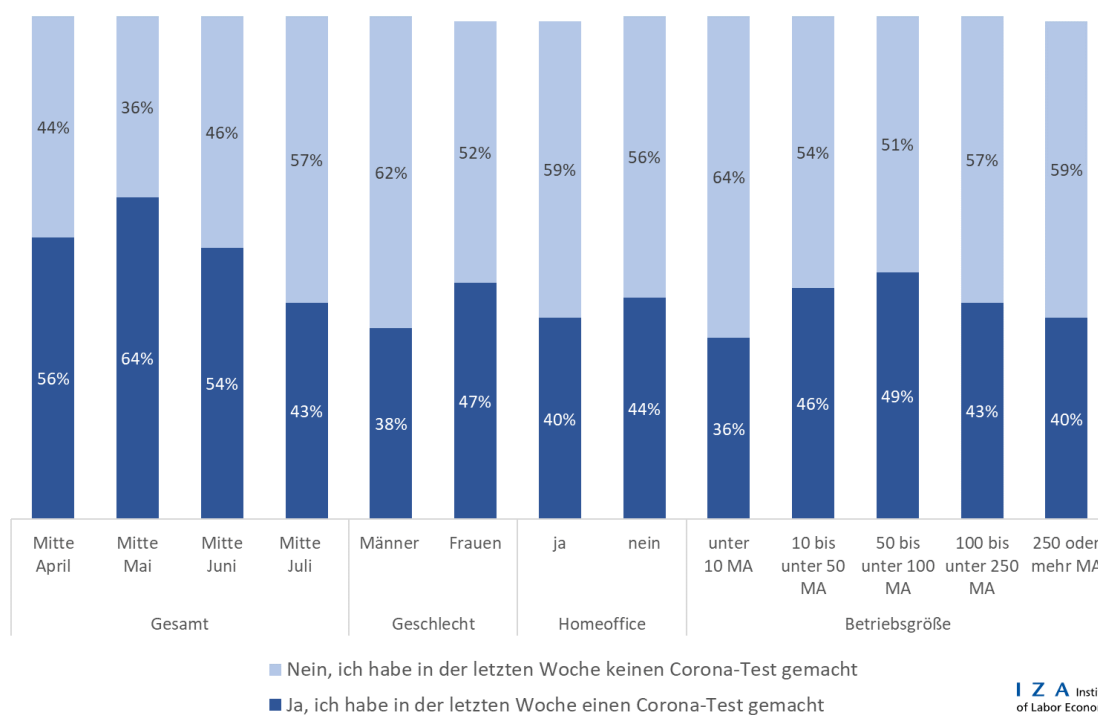
3.3 Gesamtnutzung von Corona-Tests durch abhängig Beschäftigte

Beschäftigte in Deutschland können, wie alle in Deutschland lebenden Personen, seit Anfang März 2021 mindestens einmal pro Woche einen kostenfreien Corona-Schnelltest machen (vgl. BMG 2021a). Die Kosten für diese individuell in den Testzentren der Gesundheitsämter vor Ort oder von beauftragten Dritten, wie etwa Apotheken oder Ärzten, durchgeführten Tests übernimmt der Bund.

Im Juli 2021 ist ein fortgesetzter Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte festzustellen. Abbildung 3.4 zeigt, dass insgesamt 43 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juli einen Corona-Test gemacht haben – inklusive möglicher arbeitgeberseitiger Testangebote. Gegenüber der Vorgängerbefragung im Juni entspricht dies einem Rückgang um elf Prozentpunkte. Von den bereits vollständig geimpften Beschäftigten haben 40 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung einen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil beträgt bei den nicht vollständig geimpften Beschäftigten 47 Prozent.

Zur Gesamtnutzung von Corona-Tests tragen auch weiterhin die Testangebote der Arbeitgeber bei: Knapp 72 Prozent der abhängig Beschäftigten, die innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juli 2021 einen Corona-Test gemacht haben, geben an, dass sie in diesem Zeitraum mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test gemacht haben.

Abbildung 3.4 Gesamtnutzung von Corona-Tests, Mitte April, Mitte Mai, Mitte Juni und Mitte Juli 2021, insgesamt (alle Zeitpunkte) sowie nach Geschlecht, Homeoffice-Nutzung und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 4-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Haben Sie innerhalb der letzten sieben Tage einen Corona-Test gemacht?“

4. Verbreitung von Corona-Schutzimpfungen

4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten

85 Prozent der abhängig Beschäftigten haben nach eigenen Angaben Mitte Juli 2021 mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten; knapp zwei Drittel (64 Prozent) geben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist erneut ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Juni durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 71 Prozent (Beschäftigte mit mindestens begonnener Impfung) und 39 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betrug. Die Impfquote der abhängig Beschäftigten fällt somit Mitte Juli erneut deutlich höher aus als diejenige der Gesamtbevölkerung: Bis einschließlich 22. Juli 2021, dem letzten Tag des Befragungszeitraums, erreichte der Bevölkerungsanteil mit mindestens begonnener Impfung rund 61 Prozent; der Anteil der Bevölkerung mit vollständiger Impfung betrug an diesem Tag knapp 49 Prozent (vgl. RKI 2021).⁹

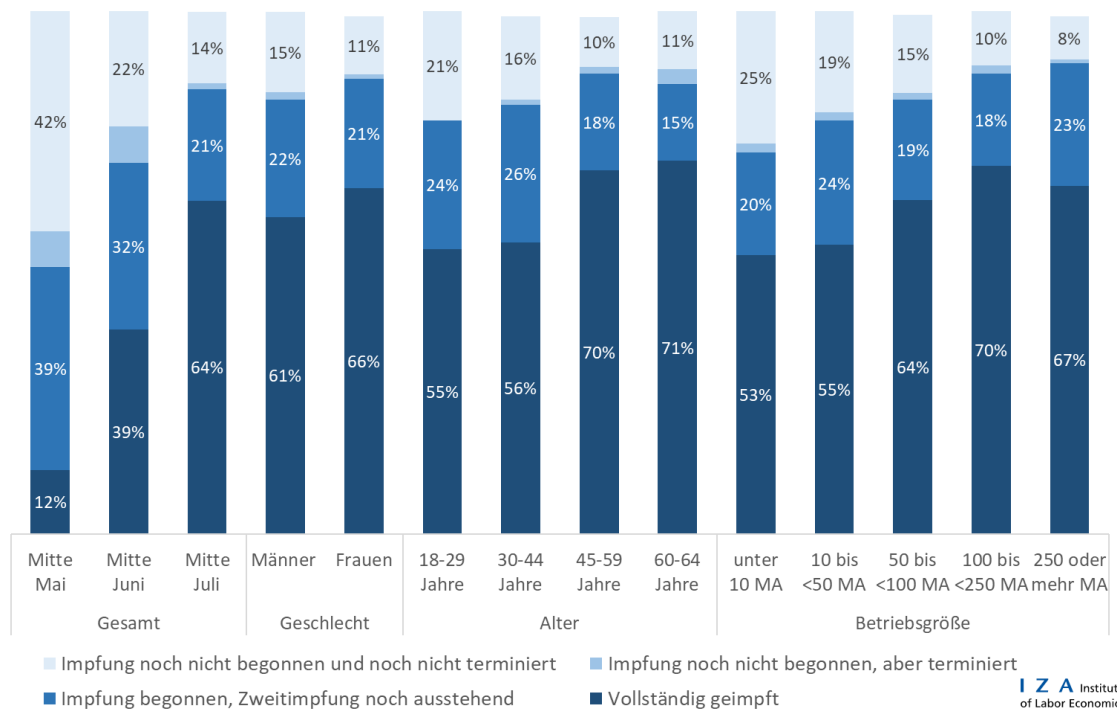
Dass die Impfquote der abhängig Beschäftigten deutlich höher ausfällt als diejenige der Gesamtbevölkerung, könnte verwundern. Allerdings sind dabei verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. So dürfte erstens die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren deshalb höher ausfallen, weil bestimmte Bevölkerungsgruppen, für die zum Befragungszeitpunkt nur wenige Impfpräparate zugelassen waren und deren Anwendung nur eingeschränkt empfohlen wird (vor allem Kinder und Jugendliche), aus der Berechnung herausfallen. Diese Personen fließen in die Berechnung der Impfquote der Gesamtbevölkerung jedoch ein. Zweitens werden umgekehrt ältere Personen (65 Jahre und älter) in der Berechnung der Impfquote der Beschäftigten nicht berücksichtigt, deren Impfquote aufgrund der bis zum 7. Juni 2021 vorgesehenen Priorisierung nach Altersgruppen weiterhin überdurchschnittlich hoch ausfallen dürfte. Zudem ist drittens ist zu berücksichtigen, dass gemäß der Corona-Impfverordnung noch bis Anfang Juni auch eine Priorisierung vieler Beschäftigtengruppen vorgesehen war (vgl. BMG 2021b). Auch nach Aufhebung der Priorisierungen dürfte sich dieser Umstand zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli noch bemerkbar machen und mit höheren Impfquoten bei vielen Beschäftigtengruppen einhergehen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 eine überdurchschnittlich hohe Impfquote der Beschäftigten in der relevanten Altersgruppe gab. Das RKI weist Impfquoten für die Gruppe der 18- bis 59-Jährigen inzwischen für alle Bundesländer aus. Demnach beträgt der Anteil der Personen in dieser Altersgruppe mit mindestens begonnener Impfung bundesweit knapp 61 Prozent, der entsprechende Anteil vollständig Geimpfter erreicht rund 48 Prozent (Datenstand: bis einschließlich 22. Juli 2021; vgl. RKI 2021). Demgegenüber erreicht die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 59 Jahren mit mindestens begonnener Impfung gemäß den Mitte Juli 2021 erhobenen Befragungsdaten knapp 85 Prozent; die Impfquote der Beschäftigten im Alter von 18 bis 59 Jahren mit vollständiger Impfung beträgt 62 Prozent.

Es ist somit auch im Juli 2021 von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Auch wenn die oben angesprochene lange geltende Priorisierung bestimmter Beschäftigtengruppen in der Corona-Impfverordnung noch nachwirken dürfte, verfestigt sich darüber hinaus der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

⁹ Da die Befragungen bereits am 13. Juli 2021 begonnen haben, wurden viele Beschäftigte vor dem 22. Juli 2021 befragt. Die Anteile der abhängig Beschäftigten mit begonnener oder vollständiger Impfung dürften deshalb am 22. Juli 2021 noch geringfügig höher gewesen sein als die hier ausgewiesenen 85 bzw. 64 Prozent, weil bis zu diesem Stichtag weitere Befragte eine Impfung erhalten haben dürften.

Abbildung 4.1 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Mai bis Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht, Alter und Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Sind Sie schon mindestens einmal gegen Corona geimpft worden?“, „Sind Sie schon vollständig geimpft, oder brauchen Sie noch die zweite Impfung?“ sowie „Haben Sie innerhalb der nächsten 4 Wochen einen Termin für eine Corona-Impfung, haben Sie einen späteren Termin oder haben Sie noch keinen Termin für eine Corona-Impfung?“

Abbildung 4.1 dokumentiert den Impffortschritt bei abhängig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung im Juli 2021 genauer. Demnach sind zum Befragungszeitpunkt 64 Prozent bereits vollständig geimpft und weitere 21 Prozent haben eine erste Impfung erhalten, benötigen aber noch eine zweite Impfung. Nahezu sämtliche der Beschäftigten, für die noch eine Zweitimpfung aussteht, geben an, dass hierfür bereits ein Termin feststeht (95 Prozent). Etwa 85 Prozent von diesen haben einen Termin für die zweite Impfung innerhalb von vier Wochen nach dem Befragungszeitpunkt, etwa 15 Prozent einen späteren Termin. Lediglich 5 Prozent der Beschäftigten mit begonnener Impfung, aber noch ausstehender Zweitimpfung, haben dafür noch keinen Termin.

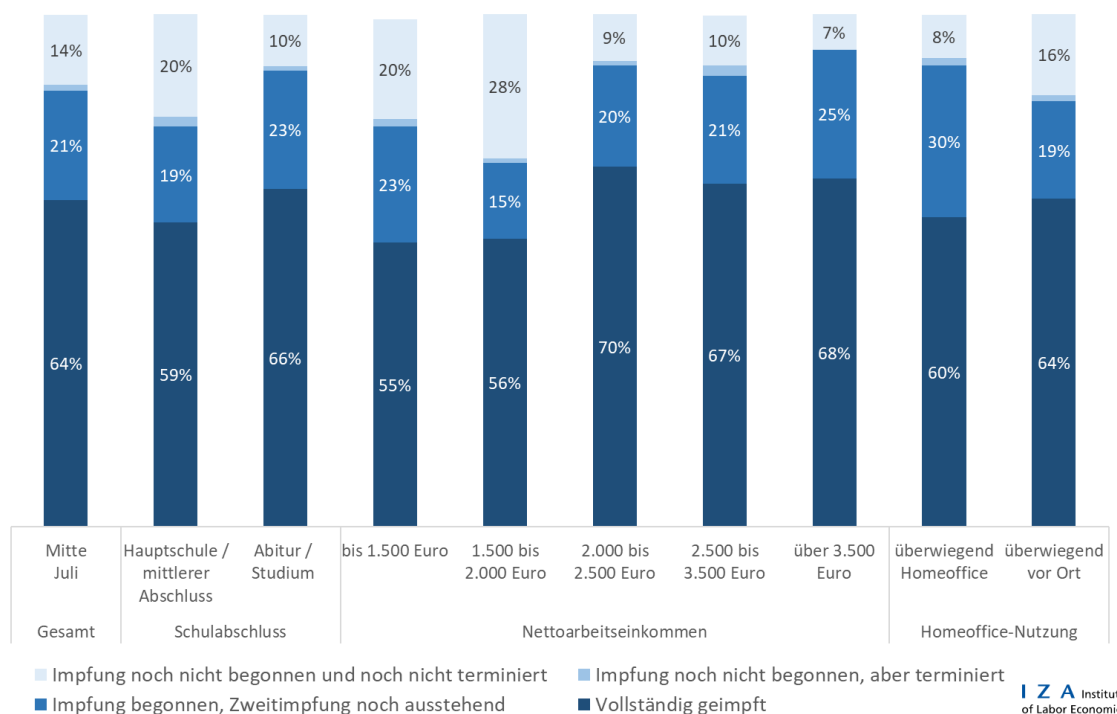
Der Impffortschritt gegenüber dem Vormonat Juni ist erheblich. So hat sich seitdem insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit vollständiger Impfung sehr deutlich um 25 Prozentpunkte erhöht.

15 Prozent der Beschäftigten haben zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 noch keine Corona-Schutzimpfung erhalten. Da auch nur wenige dieser Beschäftigten bereits einen Termin für ihre Erstimpfung vereinbart haben (bezogen auf alle Beschäftigten rund 1 Prozent), haben im Juli 2021 insgesamt 14 Prozent der Beschäftigten noch keine Impfung begonnen und hierfür auch noch keinen Termin vereinbart.

Die Corona-Schutzimpfungen sind im Hinblick auf vollständige Impfungen bei weiblichen Beschäftigten im Juli 2021 nach wie vor etwas weiter fortgeschritten als bei männlichen Beschäftigten (Abbildung 4.1), wie auch vertiefende, hier nicht dokumentierte Analysen zeigen. Hierzu dürfte unter anderem der hohe Frauenanteil in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung beitragen, in denen für Beschäftigte gemäß der Corona-Impfverordnung noch bis Anfang Juni 2021 die höchste oder eine hohe Priorisierung vorgesehen war (vgl. BMG 2021b).

Die in Vorgängerbefragungen noch sehr deutlich festzustellende steigende Impfquote über die betrachteten Altersgruppen hat sich bis Mitte Juli weiter angeglichen. Ältere Beschäftigte weisen dennoch weiterhin einen größeren Impffortschritt auf, wie auch vertiefende, hier nicht dokumentierte Analysen zeigen. Schließlich zeigt sich auch im Juli 2021 eine mit der Betriebsgröße tendenziell steigende Impfquote, wie auch vertiefende, hier nicht dokumentierte Analysen bestätigen.

Abbildung 4.2 Fortschritt der Corona-Schutzimpfungen bei abhängig Beschäftigten, Juli 2021, insgesamt sowie nach Schulabschluss, Nettoarbeitseinkommen und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Sind Sie schon mindestens einmal gegen Corona geimpft worden?“, „Sind Sie schon vollständig geimpft, oder brauchen Sie noch die zweite Impfung?“ sowie „Haben Sie innerhalb der nächsten 4 Wochen einen Termin für eine Corona-Impfung, haben Sie einen späteren Termin oder haben Sie noch keinen Termin für eine Corona-Impfung?“

Abbildung 4.2 zeigt, dass es außerdem Hinweise auf Unterschiede im Impffortschritt nach dem Nettoarbeitseinkommen und der Schulbildung der Beschäftigten gibt. 66 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss sind vollständig geimpft, und weitere 23 Prozent dieser Beschäftigten haben ihre Corona-Schutzimpfung begonnen. Bei abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss betragen diese Anteile 59 Prozent (vollständig geimpft) bzw. 19 Prozent (Impfung begonnen, Zweitimpfung noch ausstehend). Ähnliche Unterschiede im Impffortschritt zeigen sich bei Beschäftigten nach dem Einkommen. Während Mitte Juli 2021 gut zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen von mehr als 2.000 Euro vollständig geimpft sind, beträgt dieser Anteil bei Beschäftigten mit einem geringerem Nettoarbeitseinkommen gut 55 Prozent. Die Anteile mit begonnener Impfung sind hier jeweils ähnlich. Dass Impfungen grundsätzlich signifikant häufiger mit steigendem Einkommen und höherer Schulbildung angenommen werden, zeigte sich zum Beispiel in österreichischen Daten auch schon vor dem Beginn der Corona-Pandemie (vgl. BMSGPK 2020).

Die Unterschiede im Impffortschritt nach der Homeoffice-Nutzung, also zwischen Beschäftigten, die überwiegend im Homeoffice arbeiten, und Beschäftigten, die überwiegend vor Ort tätig sein, fallen demgegenüber eher gering aus (Abbildung 4.2). Vor Ort tätige Beschäftigte sind im Juli 2021 zwar etwas häufiger vollständig geimpft, allerdings ist gleichzeitig ein deutlich höherer Anteil der überwiegend im Homeoffice tätigen Beschäftigten mit begonnener Impfung zu konstatieren.

4.2 Bereitstellung von Corona-Impfangeboten durch Arbeitgeber

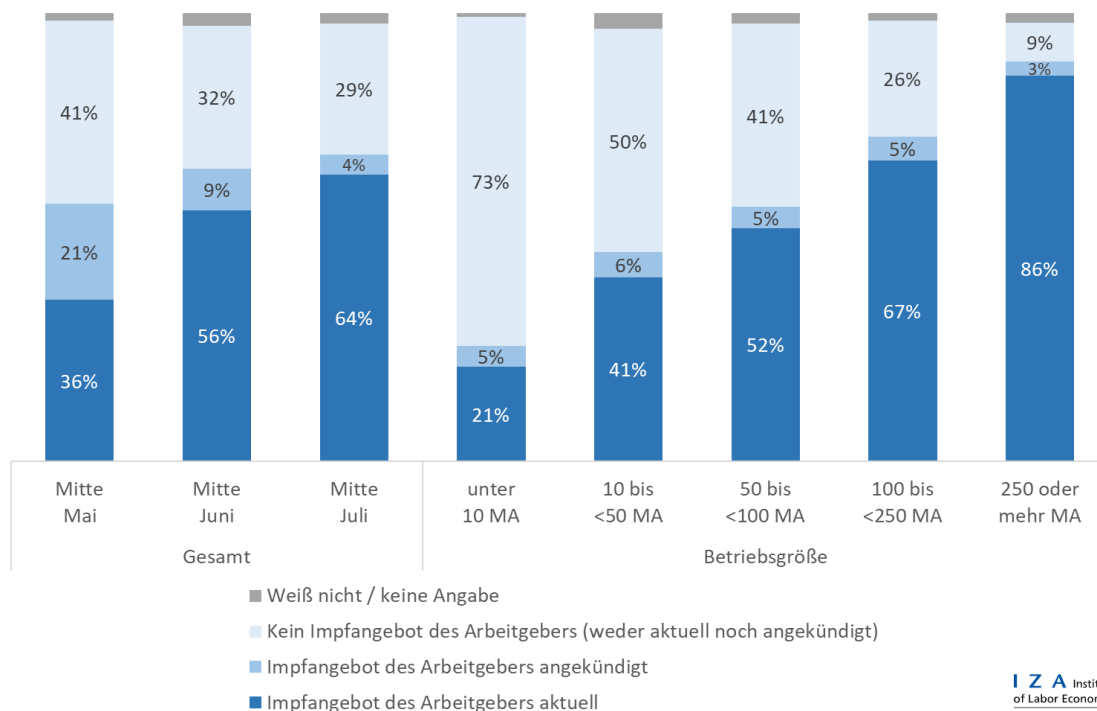
Ab dem 7. Juni 2021 können auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen (vgl. BMG 2021c). Mitte Juli 2021 geben knapp zwei Drittel (64 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder durch kooperierende niedergelassene Ärzte (Abbildung 4.3). Bei weiteren 4 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote angekündigt. 29 Prozent der abhängig Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber solche freiwilligen Impfangebote weder aktuell bereitstellt noch dies angekündigt hat.

Die Ausweitung der freiwilligen Impfangebote durch Arbeitgeber hat sich somit auch im Juli 2021 fortgesetzt. In der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung gaben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Es ist somit ein Anstieg von 8 Prozentpunkten gegenüber dem Vormonat zu verzeichnen. Allerdings ist der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitgeber die Bereitstellung freiwilliger Impfangebote angekündigt hat, im Juli weiter gesunken. Dies dürfte bedeuten, sich die Zunahme der freiwilligen Impfangebote durch Arbeitgeber künftig abschwächt.

Mitte Juli 2021 ist weiterhin klar erkennbar, dass Beschäftigte in kleineren Unternehmen deutlich weniger häufig von aktuellen oder angekündigten freiwilligen Corona-Impfangeboten ihres Arbeitgebers berichten. Betriebe mit wenigen Beschäftigten könnten den mit der Organisation von Impfangeboten oder Impfkationen verbundenen logistischen Aufwand scheuen und sie dürften seltener über betriebsärztliche Strukturen vor Ort verfügen als Betriebe mit einer höheren Beschäftigtenzahl.

Es ist allerdings grundsätzlich anzumerken, dass die diesen Auswertungen zugrundeliegende Fragestellung ausschließlich Impfangebote auf betrieblicher Ebene misst, also keine Rückschlüsse gestattet, ob die Beschäftigten diese durch Arbeitgeber bereitgestellten freiwilligen Impfangebote auch individuell erreichen.

Abbildung 4.3 Bereitstellung freiwilliger Corona-Impfangebote durch Arbeitgeber, Mai bis Juli 2021, insgesamt (alle Monate) sowie nach Betriebsgröße (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 5-7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Darstellung basierend auf den Fragestellungen: „Wie ist das derzeit in Ihrem Betrieb? Stellt Ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiter bereits freiwillige Corona-Impfangebote bereit, zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder kooperierende niedergelassene Ärzte?“ sowie „Hat Ihr Arbeitgeber angekündigt, für die Mitarbeiter freiwillige Corona-Impfangebote bereitzustellen?“

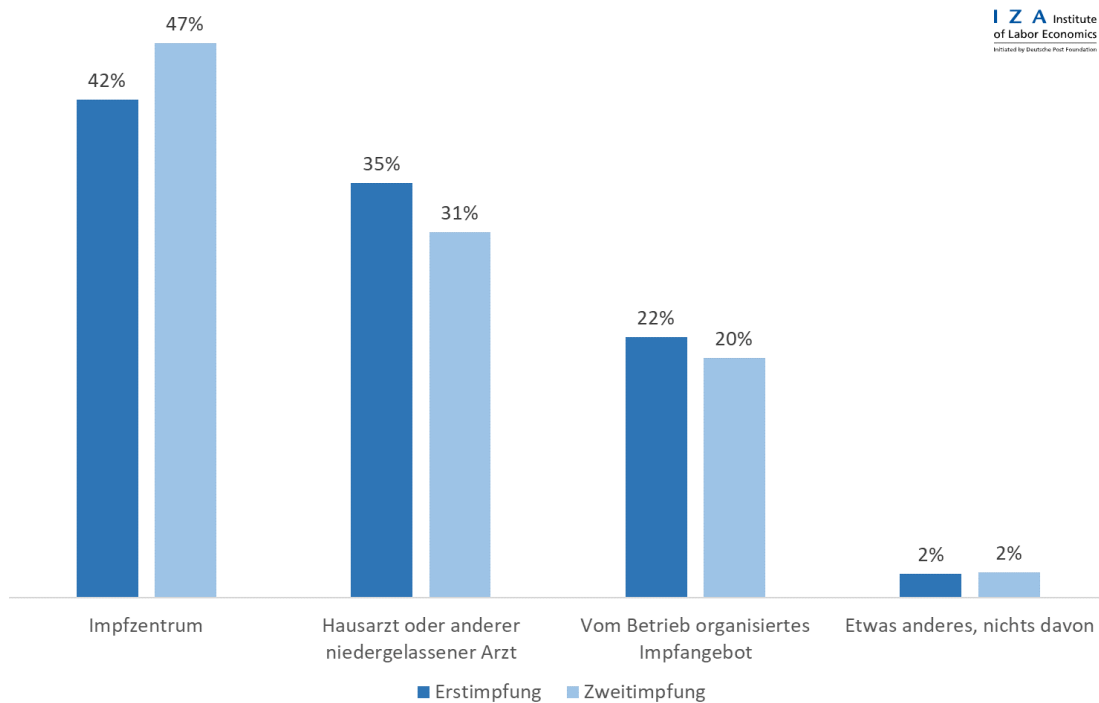
4.3 Durchführung der Corona-Schutzimpfungen

Abbildung 4.4 zeigt, wie bereits geimpfte abhängig Beschäftigte ihre Erstimpfung und, falls zutreffend, ihre Zweitimpfung erhalten haben. Demnach lässt sich konstatieren, dass die überdurchschnittlich hohe Impfquote der abhängig Beschäftigten durch Nutzung aller drei alternativen Wege einer Corona-Schutzimpfung zustande kommt.

So haben 42 Prozent der geimpften abhängigen Beschäftigten ihre erste Corona-Schutzimpfung durch ein Impfzentrum erhalten. Ihre Zweitimpfung haben auf diesem Weg 47 Prozent der vollständig geimpften abhängig Beschäftigten erhalten, die zwei Impfungen benötigten.¹⁰ Durch den Hausarzt, die Hausärztin oder durch andere niedergelassene Ärzte hat jeweils rund ein Drittel der bereits (vollständig) geimpften Beschäftigten die Erst- bzw. Zweitimpfung erhalten. Schließlich hat jeweils etwa ein Fünftel der (vollständig) geimpften Beschäftigten ihre Erst- und Zweitimpfung durch ein von ihrem Betrieb organisiertes Impfangebot erhalten.

¹⁰ Bei den Anteilen der Zweitimpfung werden bereits vollständig geimpfte Personen, die nur eine Impfung benötigten, herausgerechnet.

Abbildung 4.4 Durchführung der Corona-Schutzimpfungen, 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent mit mindestens einer Corona-Schutzimpfung bzw. vollständig geimpfte



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 7.

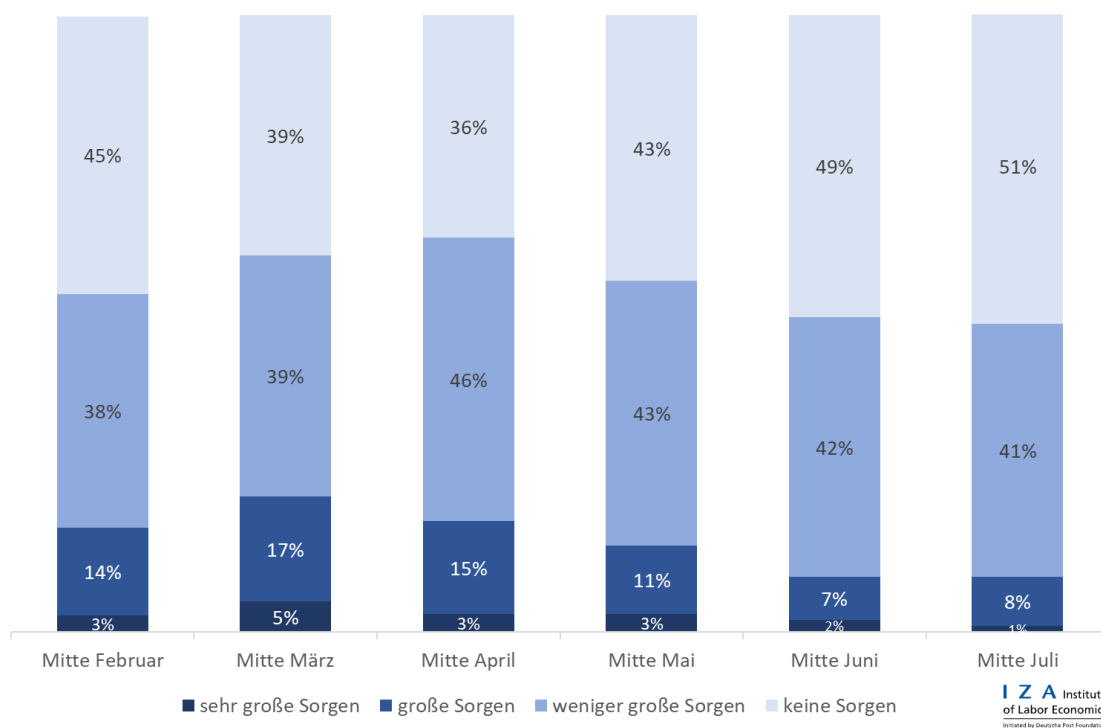
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 849 Beschäftigte mit mindestens einer Corona-Schutzimpfung sowie 633 vollständig geimpfte Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie haben Sie Ihre erste/zweite Impfung bekommen? Durch ein von ihrem Betrieb organisiertes Impfangebot, durch ein Impfzentrum, oder durch den Hausarzt oder einen anderen niedergelassenen Arzt?“ Anteile der Zweitimpfung ohne vollständig geimpfte Personen, die nur eine Impfung benötigten.

5. Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz und Arbeitsschutzmaßnahmen

5.1 Einschätzung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz

Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juli 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, ist weiterhin auf dem geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021 (Abbildung 5.1). Im Juli 2021 äußerten, wie im Vormonat Juni, 9 Prozent der abhängig Beschäftigten große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz.

Abbildung 5.1 Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



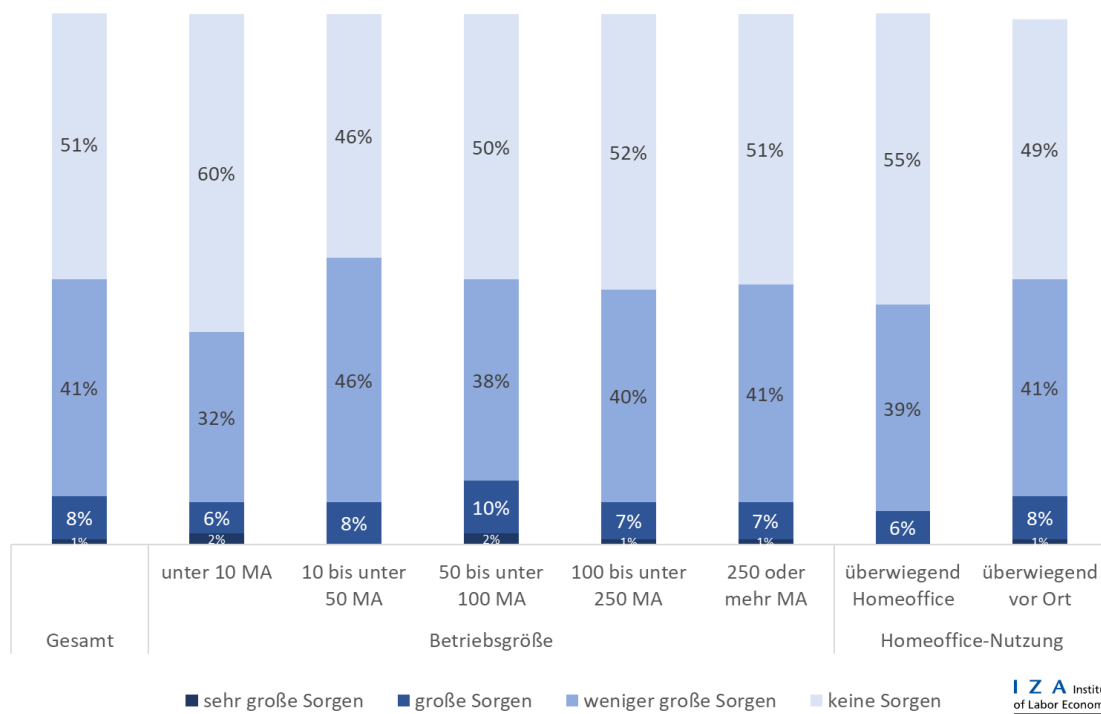
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Machen Sie sich sehr große, große, weniger große oder keine Sorgen, dass Sie sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus anstecken könnten?“

Die Sorge vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz ist somit auch im Juli 2021 nicht sehr verbreitet. Lediglich 1 Prozent der Beschäftigten machen sich zum Befragungszeitpunkt sehr große Sorgen um eine Infektion am Arbeitsplatz, 8 Prozent machen sich große Sorgen. Dagegen machen sich 41 Prozent weniger große Sorgen, und mehr als die Hälfte (51 Prozent) hat sogar überhaupt keine Sorgen, am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus infiziert zu werden.

Die teilweise in den Vorgängerbefragungen noch erkennbaren Unterschiede im Ausmaß der Sorge der Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz nach der Betriebsgröße lassen sich im Juli 2021 nicht mehr feststellen, wie Abbildung 5.2 zeigt. Das Ausmaß dieser Sorgen unterscheidet sich im Juli auch nicht mehr zwischen Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, und Beschäftigten, die überwiegend dort arbeiten.

Abbildung 5.2 Ausmaß der Sorgen von abhängig Beschäftigten vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



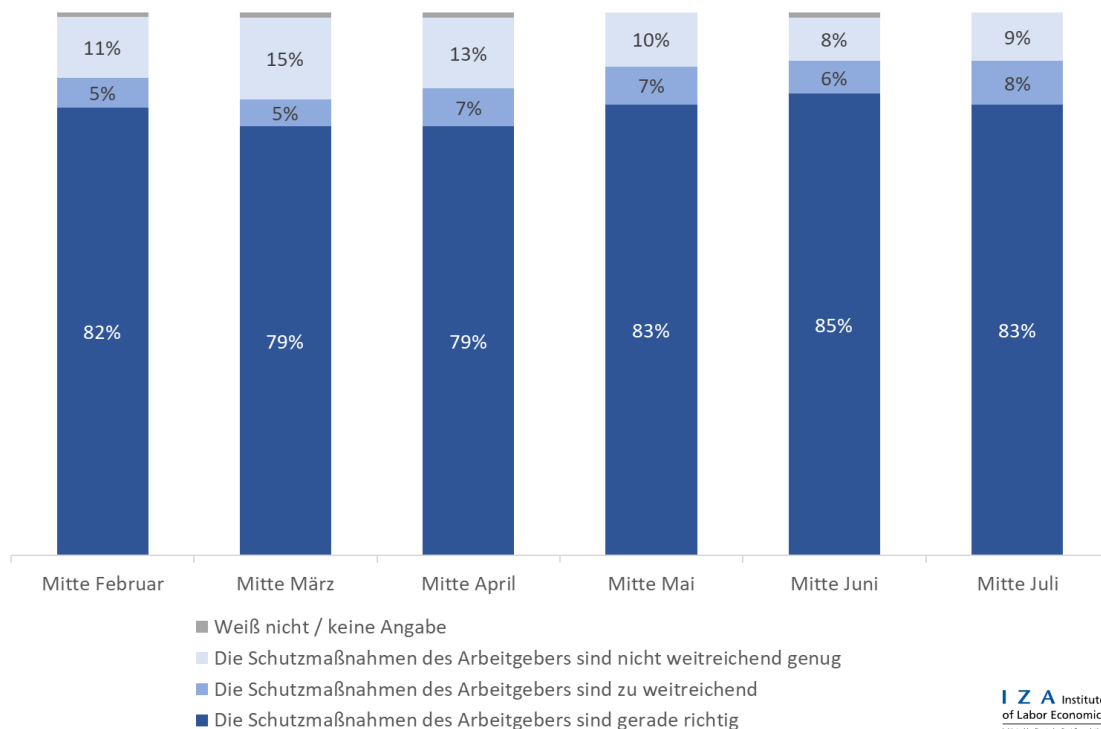
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Die Kategorie „überwiegend Homeoffice“ weist die Werte für Beschäftigte aus, die Mitte Juli 2021 mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten. Fragestellung: „Machen Sie sich sehr große, große, weniger große oder keine Sorgen, dass Sie sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus anstecken könnten?“

5.2 Übergreifende Bewertung des Arbeitsschutzes

Wie bereits in den Vormonaten zeigt sich auch im Juli 2021 eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten mit den getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zufrieden. Insgesamt 83 Prozent der abhängig Beschäftigten halten im Juli die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit für gerade richtig. 8 Prozent der Beschäftigten empfinden die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 als zu weitreichend. Hingegen halten 9 Prozent die gegenwärtigen Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für nicht weitreichend genug (Abbildung 5.3). Die diesbezüglichen Veränderungen gegenüber dem Vormonat sind als gering einzuschätzen.

Abbildung 5.3 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Februar bis Juli 2021, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



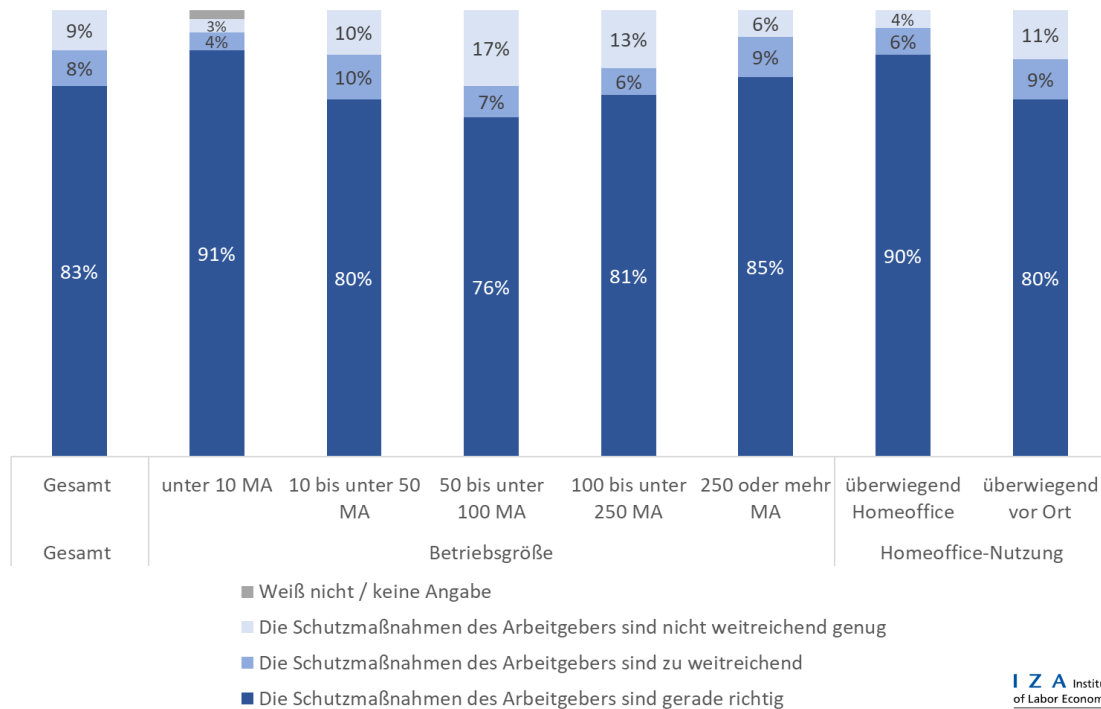
Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie bewerten Sie die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers, um Sie vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu schützen? Halten Sie die Schutzmaßnahmen Ihres Arbeitgebers für gerade richtig, für zu weitreichend oder für nicht weitreichend genug?“

Wie schon im Vormonat hält auch im Juli 2021 ein höherer Anteil der überwiegend im Homeoffice tätigen Beschäftigten die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus für gerade richtig (90 Prozent), wie Abbildung 5.4 zeigt. Dieser Anteil fällt bei Beschäftigten, die höchstens die Hälfte ihrer Arbeitszeit oder gar nicht im Homeoffice arbeiten, geringer aus (80 Prozent). Sehr deutliche Unterschiede in der Bewertung der vom Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen durch die Beschäftigten nach der Betriebsgröße gibt es dagegen nicht, wie Abbildung 5.3 veranschaulicht – obgleich der Anteil der Beschäftigten, welche die von ihrem Arbeitgeber ergriffenen Schutzmaßnahmen für gerade richtig halten, in größeren Betrieben tendenziell etwas höher ausfällt.

Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug halten, haben auch im Juni 2021 systematisch größere Sorgen, sich an ihrem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anzustecken als Beschäftigte, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig halten. So haben knapp 27 Prozent der Beschäftigten, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für nicht weitreichend genug halten, große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz. Bei den Beschäftigten, die die Schutzmaßnahmen ihres Arbeitgebers für gerade richtig halten, beträgt dieser Anteil nur knapp 7 Prozent.

Abbildung 5.4 Bewertung der Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz, Mitte Juli 2021, insgesamt sowie nach Anzahl der Beschäftigten im Betrieb des Arbeitgebers und Homeoffice-Nutzung, Anteile abhängig Beschäftigter in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Welle 7.

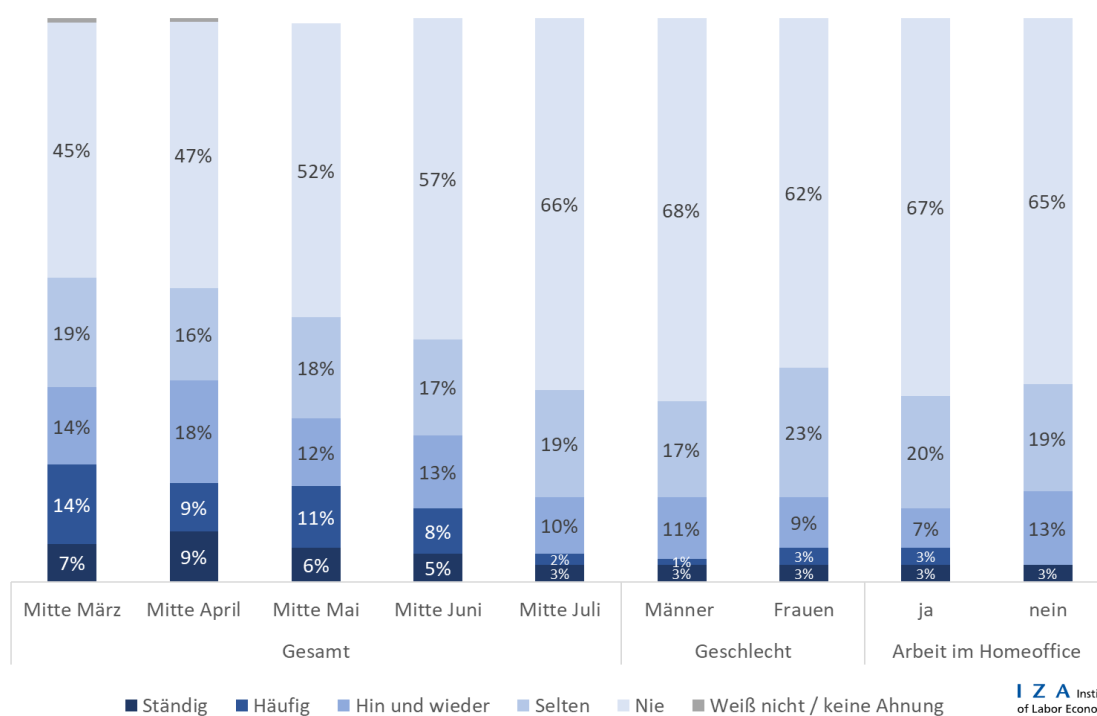
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Die Kategorie „überwiegend Homeoffice“ weist die Werte für Beschäftigte aus, die Mitte April 2021 mehr als 50 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbrachten. Fragestellung: „Wie bewerten Sie die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers, um Sie vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu schützen? Halten Sie die Schutzmaßnahmen Ihres Arbeitgebers für gerade richtig, für zu weitreichend oder für nicht weitreichend genug?“

6. Belastungen und Belastungsfaktoren

6.1 Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung

Für berufstätige Eltern können durch die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie besondere Belastungen entstehen. Zum Zeitpunkt der Befragung Mitte Juli 2021 haben jedoch insgesamt nur noch 8 Prozent der abhängig Beschäftigten Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, die wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie nicht oder nicht regelmäßig in die Kita, den Kindergarten oder die Schule gehen können. Mitte Mai lag dieser Anteil noch bei 20 Prozent und im April bei 19 Prozent (vgl. Bonin und Rinne 2021a).

Abbildung 6.1 Häufigkeit von Schwierigkeiten in den vier Wochen vor der Befragung im März, April, Mai, Juni und Juli 2021, die Kinderbetreuung sicherzustellen, insgesamt (alle Monate) sowie nach Geschlecht und Homeoffice-Tätigkeit (nur Juli), Anteile abhängig Beschäftigter mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 276 Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte März), 251 Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte April), 262 Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte Mai), 251 Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte Juni) und 276 Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie häufig hatten Sie in den letzten vier Wochen Schwierigkeiten, die Kinderbetreuung sicherzustellen?“

Vor diesem Hintergrund sagen zwei Drittel der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt (66 Prozent), dass sich in den letzten vier Wochen vor der Befragung Mitte Juli 2021 „nie“ Schwierigkeiten hatten, die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen (Abbildung 6.1). Bei weiteren 19 Prozent war dies im Juli „selten“ der Fall. Der Gesamtanteil der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt, die von überhaupt keinen oder seltenen Schwierigkeiten berichten, die Kinderbetreuung sicherzustellen, beträgt Mitte Juli 2021 somit 85 Prozent und hat gegenüber den Vorgängerbefragungen nochmals deutlich zugenommen. Mitte März lag dieser Anteil bei 64 Prozent.

Im Juli 2021 geben nur noch 5 Prozent der Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren in ihrem Haushalt an, dass es in den letzten vier Wochen „ständig“ oder „häufig“ Schwierigkeiten gab, die Kinderbetreuung zu gewährleisten. Dieser Anteil hat sich gegenüber der im Juni durchgeführten Vorgängerbefragung um vier Prozentpunkte reduziert. Auch im Juli ist diesbezüglich kein großer Geschlechterunterschied mehr festzustellen: 6 Prozent der weiblichen Beschäftigten und 4 Prozent der männlichen Beschäftigten mit Kindern unter 14 Jahren berichten von ständigen oder häufigen Problemen, in den letzten vier Wochen vor der Befragung die Kinderbetreuung sicherzustellen. Somit setzt sich der Trend rückläufiger diesbezüglicher Unterschiede nach Geschlecht fort. Bereits im Juni war hier kein Geschlechterunterschied mehr festzustellen und im Mai hatte sich der Geschlechterunterschied gegenüber der Befragung im April reduziert (vgl. Bonin und Rinne 2021a).

Unterschiede im Ausmaß der Probleme, die Betreuung der Kinder sicherzustellen, sind für die Beschäftigtengruppen mit und ohne Homeoffice-Nutzung bei den im Juli 2021 insgesamt nur noch geringen Anteilen, mit denen Beschäftigte von derartigen Problemen berichten, ebenfalls nicht mehr klar erkennbar. Es kann auf dieser Grundlage nicht eingeschätzt werden, ob die Nutzung von Homeoffice einen Beitrag zur Lösung etwaiger pandemiebedingt verstärkter Betreuungsprobleme der Familien leisten kann und diese möglicherweise (vollständig) lösen kann.

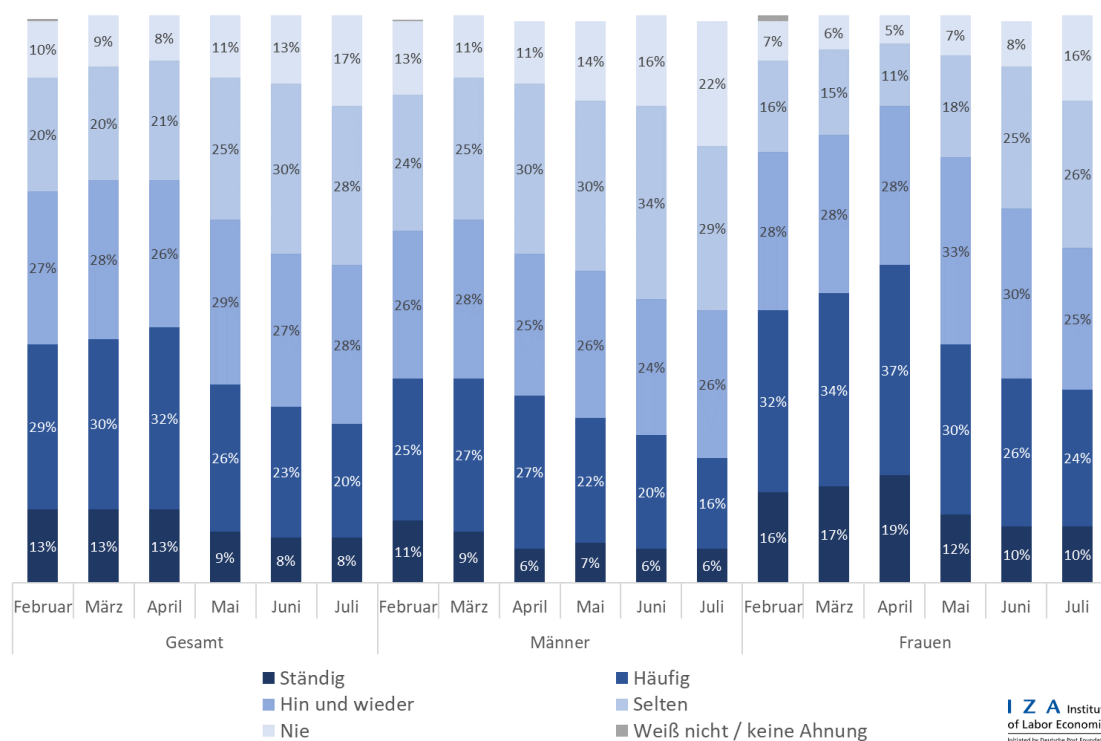
6.2 Belastungsempfinden und allgemeine Lebenszufriedenheit

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Juli 2021 im Vergleich zum Vormonat erneut leicht, im Vergleich zum Frühjahr 2021 jedoch sehr deutlich reduziert. Dies verdeutlichen die jeweiligen Angaben zu der Frage, wie häufig die Beschäftigten in der letzten Woche vor dem Befragungszeitpunkt gedacht haben: „Es ist alles sehr anstrengend“ (Abbildung 6.2).

Mitte Juli 2021 denken 28 Prozent der abhängig Beschäftigten „ständig“ oder „häufig“, dass alles sehr anstrengend ist. Der entsprechende Anteil betrug im Juni 31 Prozent, im Mai 35 Prozent, und im April sogar 45 Prozent.

Trotz des insgesamt rückläufigen Belastungsempfindens der abhängig Beschäftigten ist diesbezüglich weiterhin ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar. 34 Prozent der weiblichen Beschäftigten denken im Juli 2021 ständig oder häufig, dass alles sehr anstrengend ist – ein Rückgang um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vormonat. In der Gruppe der männlichen Beschäftigten denken dies 22 Prozent, mit ebenfalls rückläufiger Tendenz.

Abbildung 6.2 Ausmaß des Belastungs- und Stressempfindens von abhängig Beschäftigten, Februar bis Juli 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Anteile in Prozent



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

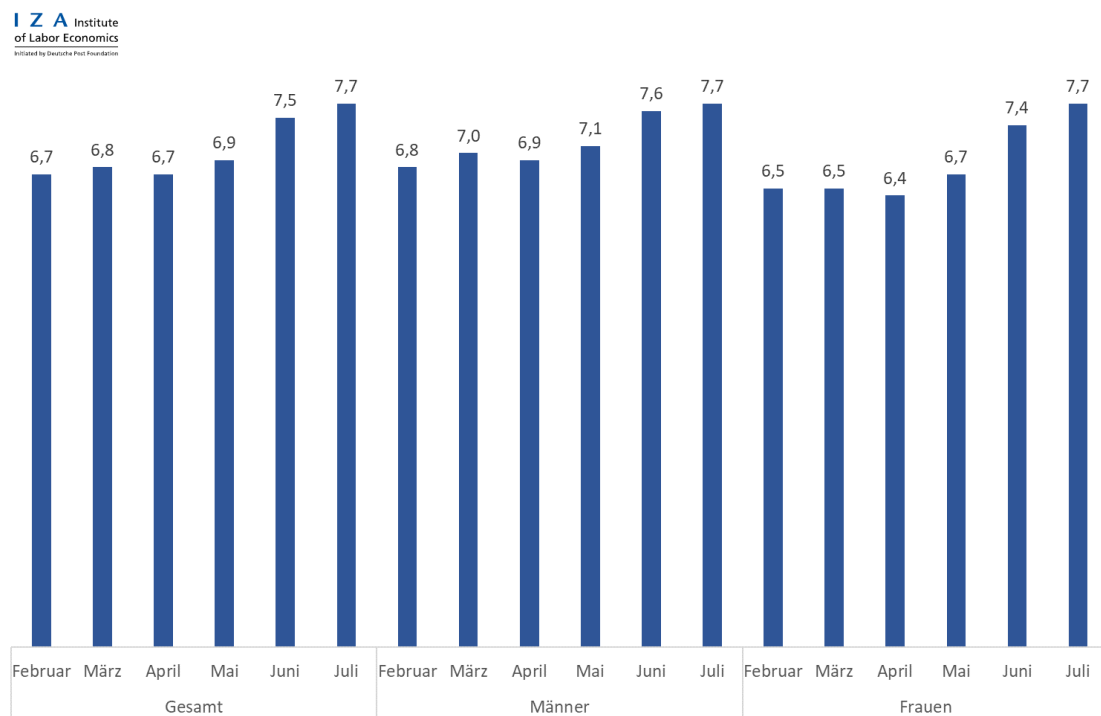
Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie häufig haben Sie in der letzten Woche gedacht ‚Es ist alles sehr anstrengend?‘“

Abbildung 6.3 illustriert, wie die abhängig Beschäftigten ihre allgemeine Lebenszufriedenheit auf einer 11er-Skala einschätzen. Hierbei bedeutet ein Wert von „0“, dass die Befragten ganz und gar unzufrieden mit ihrem Leben sind, und ein Wert von „10“, dass die Befragten ganz und gar zufrieden mit ihrem Leben sind.

Im Durchschnitt erreicht die allgemeine Lebenszufriedenheit auf dieser Skala im Juli 2021 einen Wert von 7,7. Sie ist demnach gegenüber dem Vormonat erneut gestiegen. Somit dürfte die durchschnittliche allgemeine Lebenszufriedenheit der Beschäftigten im Juli 2021 auf einem höheren Niveau als zu Beginn der Corona-Krise liegen: Im April 2020 war mit SOEP-Daten ein Durchschnittswert von 7,4 für die in Deutschland lebende Bevölkerung ermittelt worden (vgl. Entringer et al. 2020).

Ein Anstieg der durchschnittlichen Bewertung der allgemeinen Lebenszufriedenheit gegenüber dem Vormonat ist sowohl für weibliche als auch für männliche Beschäftigte festzustellen. Gleichzeitig hat sich die Geschlechterdifferenz weiter reduziert, sodass im Juli 2021 männliche und weibliche Beschäftigte einen identischen Durchschnittswert der allgemeinen Lebenszufriedenheit aufweisen.

Abbildung 6.3 Allgemeine Lebenszufriedenheit von abhängig Beschäftigten, Februar bis Juli 2021, insgesamt und nach Geschlecht, Durchschnittswerte (Skala von 0 bis 10)



Quelle: Darstellung des IZA von Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung „Arbeitssituation, Belastungsempfinden und Zukunftssorgen im Kontext der Corona-Pandemie“, Wellen 1, 2, 4, 5, 6 und 7.

Erläuterung: Gewichtete Ergebnisse. 1.001 Beschäftigte (Mitte Februar), 1.000 Beschäftigte (Mitte März), 1.000 Beschäftigte (Mitte April), 1.001 Beschäftigte (Mitte Mai), 1.001 Beschäftigte (Mitte Juni) und 1.002 Beschäftigte (Mitte Juli). Fragestellung: „Wie zufrieden sind Sie derzeit, alles in allem mit Ihrem Leben? Bitte bewerten Sie, wie zufrieden Sie in der gegenwärtigen Situation mit Ihrem Leben sind, mit einer Zahl zwischen 0 und 10. Dabei bedeutet eine ‚0‘, dass Sie ganz und gar unzufrieden mit Ihrem Leben sind und eine ‚10‘, dass Sie ganz und gar zufrieden mit Ihrem Leben sind.“

7. Fazit

Die in dieser Expertise zusammengefassten Ergebnisse einer vom 13. bis 22. Juli 2021 im Auftrag des BMAS durchgeführten repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren zeigen, dass weiterhin nur ein geringer Anteil der abhängig Beschäftigten in Deutschland größere Befürchtungen hat, sich am Arbeitsplatz im Betrieb mit dem Coronavirus zu infizieren. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die sich Mitte Juli 2021 große oder sehr große Sorgen vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz machen, erreicht wie im Vormonat mit 9 Prozent den geringsten Wert seit Beginn der Befragungen im Februar 2021. Die verschiedenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Arbeitskontext empfindet eine große Mehrheit der abhängig Beschäftigten auch im Juli 2021 als gerade richtig.

Die aktuellen Befragungsergebnisse verfestigen den Eindruck einer leicht rückläufigen Homeoffice-Nutzung. Im Juli 2021 arbeiteten zwar genau wie im Vormonat 42 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland zumindest stundenweise im Homeoffice, und 26 Prozent sogar überwiegend oder ausschließlich. Mitte Februar verbrachten allerdings noch 49 Prozent der Beschäftigten zumindest einen Teil ihrer Arbeitszeit im Homeoffice, 34 Prozent arbeiteten zum damaligen Zeitpunkt sogar überwiegend oder ausschließlich dort. Die tendenziell rückläufige Nutzung von Homeoffice spiegelt sich auch im Befund wider, dass knapp ein Viertel der abhängig Beschäftigten seit April 2021 ihre Arbeitszeit im Homeoffice reduziert oder die Arbeit im Homeoffice ganz beendet haben. Verglichen mit der Situation vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Homeoffice-Anteil der abhängig Beschäftigten dennoch weiterhin ungefähr verdoppelt.

Insgesamt zwei Drittel der abhängig Beschäftigten, die zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 im Homeoffice arbeiten oder im April 2021 dort gearbeitet haben, steht oder stand ein gut geeigneter, speziell für die Arbeit im Homeoffice eingerichteter Arbeitsplatz zur Verfügung. Auffällig ist, dass dieser Anteil bei aktuellen Homeoffice-Beschäftigten deutlich höher ausfällt als bei ehemaligen Homeoffice-Beschäftigten. Das Fehlen eines speziell eingerichteten Homeoffice-Arbeitsplatzes könnte also zumindest für einige ehemalige Homeoffice-Beschäftigte ein (weiterer) Grund sein, warum diese ihre Tätigkeit im Homeoffice beendet haben. Im Hinblick auf Ausstattungsmerkmale erscheint der Homeoffice-Arbeitsplatz vor allem beim Schutz vor Lärm und Störungen gegenüber dem normalen Arbeitsplatz im Betrieb vorteilhaft. Bei weiteren Ausstattungsmerkmalen – Büromöbel, Internetgeschwindigkeit und Telefonempfang, Rechner und Bildschirm, sowie Größe des persönlichen Arbeitsbereichs – wird jedoch der normale Arbeitsplatz im Betrieb besser bewertet.

Betriebe könnten in Erwartung eines auch mittel- bis langfristig hohen Homeoffice-Anteils ihre Büroflächen dauerhaft reduzieren, um auf diese Weise ihre Betriebskosten zu senken. Mitte Juli 2021 berichten 12 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob von einer dauerhaften Verringerung der Zahl der Büros oder der Arbeitsplätze für Büroarbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie in ihrem Betrieb. Weitere 11 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Bürojob geben an, dass eine derartige Veränderung in ihrem Betrieb angekündigt wurde. Die Verringerung der Büroflächen betrifft fast ausschließlich Beschäftigte in größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten.

Eine wohnortnahe Bürogemeinschaft könnte als „dritter Arbeitsort“ bzw. als Alternative sowohl zum Homeoffice als auch zum Arbeitsplatz im Betrieb künftig bedeutsamer werden. Im Juli 2021 bevorzugt allerdings gut die Hälfte der abhängig Beschäftigten mit Bürojob den Büroarbeitsplatz im eigenen Betrieb als hauptsächlichen Arbeitsort gegenüber dem Homeoffice und der wohnortnahen Bürogemeinschaft. Das Homeoffice wird rund einem Drittel dieser Beschäftigten als hauptsächlicher Arbeitsort gegenüber den beiden anderen Alternativen präferiert, und 13 Prozent ziehen einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten gut eingerichteten Büroarbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft,

der näher an der eigenen Wohnung liegt als ihr Betrieb, gegenüber den beiden anderen Alternativen vor. Als Grund, warum Beschäftigte mit Bürojob eine wohnortnahe Bürogemeinschaft gegenüber dem Homeoffice bevorzugen, führen neun von zehn dieser Personen häufigere soziale Kontakte an.

Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen außerdem, dass die arbeitgeberseitigen Testangebote auf betrieblicher Ebene im Juli 2021 denselben hohen Wert wie im Vormonat erreichen, nachdem das Angebot zuvor deutlich ausgeweitet worden war. Mitte Juli 2021 haben 93 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitgeber, der Corona-Tests anbietet. Insgesamt deckt das arbeitgeberseitige Angebot an Corona-Tests im Juli rund 90 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland ab. Betrachtet man nur die Gruppe der Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice tätig waren und damit Anspruch auf ein Testangebot der Arbeitgeber haben, beträgt der Abdeckungsgrad mit Corona-Tests Mitte Juli 92 Prozent. Auch dieser Anteil ist vergleichbar mit dem Vormonat und hat sich seit Mitte April um rund 17 Prozentpunkte erhöht.

Die Inanspruchnahme dieser Tests ist gegenüber dem Vormonat erneut rückläufig. Von den abhängig Beschäftigten, deren Arbeitgeber Corona-Tests anbietet, die dieses Angebot individuell erreicht und die zum Befragungszeitpunkt gearbeitet haben, machten 36 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021 mindestens einen von ihrem Arbeitgeber angebotenen Corona-Test. Dieser Anteil ist gegenüber dem Vormonat um neun Prozentpunkte gesunken, und Mitte Mai lag der entsprechende Anteil noch um 21 Prozentpunkte höher.

Jenseits der durch Arbeitgeber angebotenen Corona-Tests setzt sich im Juli 2021 auch der Rückgang der Gesamtnutzung von Corona-Tests durch Beschäftigte fort. Insgesamt 43 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland haben – unabhängig von möglichen arbeitgeberseitigen Testangeboten – innerhalb der letzten sieben Tage vor dem Befragungszeitpunkt im Juli einen Corona-Test gemacht. Gegenüber der Vorgängerbefragung im Juni entspricht dies einem Rückgang um elf Prozentpunkte. Von den bereits vollständig geimpften Beschäftigten haben 40 Prozent innerhalb der letzten sieben Tage vor der Befragung im Juli einen Corona-Test gemacht. Dieser Anteil beträgt bei den nicht vollständig geimpften Beschäftigten 47 Prozent.

Die Impfquote der Beschäftigten ist als hoch zu bewerten. Mitte Juli 2021 haben nach eigenen Angaben 85 Prozent der abhängig Beschäftigten mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten, und 64 Prozent geben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Dies ist ein erheblicher Anstieg gegenüber der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung, in der diese Anteile 71 Prozent (Beschäftigte mit mindestens begonnener Impfung) und 39 Prozent (Beschäftigte mit vollständiger Impfung) betrugen. Es ist auch im Juli von einer überdurchschnittlich hohen Impfquote der abhängig Beschäftigten auszugehen, insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. Dabei verfestigt sich der Eindruck, dass sich abhängig Beschäftigte besonders um eine Impfung bemühen.

Es gibt Hinweise auf Unterschiede im Impffortschritt nach dem Nettoarbeitseinkommen und der Schulbildung der Beschäftigten. So sind 66 Prozent der abhängig Beschäftigten mit Abitur oder Hochschulabschluss im Juli 2021 vollständig geimpft, und weitere 23 Prozent dieser Beschäftigten haben ihre Corona-Schutzimpfung begonnen. Bei abhängig Beschäftigten mit Hauptschul- oder mittlerem Schulabschluss betragen diese Anteile 59 Prozent (vollständig geimpft) bzw. 19 Prozent (Impfung begonnen, Zweitimpfung noch ausstehend). Ähnliche Unterschiede im Impffortschritt zeigen sich bei Beschäftigten nach dem Einkommen. Während Mitte Juli 2021 gut zwei Drittel der Beschäftigten mit einem Nettoarbeitseinkommen von mehr als 2.000 Euro vollständig geimpft sind, beträgt dieser Anteil bei Beschäftigten mit geringerem Nettoarbeitseinkommen gut 55 Prozent.

Ab dem 7. Juni 2021 können auch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sowie die überbetrieblichen Dienste von Betriebsärzten gegen COVID-19 impfen. Zum Befragungszeitpunkt Mitte Juli 2021

geben knapp zwei Drittel (64 Prozent) der abhängig Beschäftigten in Deutschland an, dass ihr Arbeitgeber für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihres Betriebs freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Bei weiteren 4 Prozent hat ihr Arbeitgeber die Bereitstellung derartiger freiwilliger Impfangebote im Juli 2021 angekündigt. Die Ausweitung der freiwilligen Impfangebote durch Arbeitgeber hat sich somit fortgesetzt. In der Mitte Juni 2021 durchgeführten Vorgängerbefragung gaben 56 Prozent der abhängig Beschäftigten an, dass ihr Arbeitgeber freiwillige Corona-Impfangebote bereitstellt. Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass die überdurchschnittlich hohe Impfquote der abhängig Beschäftigten durch Nutzung aller drei alternativen Wege einer Corona-Schutzimpfung – Impfzentren, Hausärzte oder andere niedergelassene Ärzte, sowie betrieblich organisierte Impfangebote – zustande kommt.

Das allgemeine Belastungsempfinden der abhängig Beschäftigten zeigt sich im Juli 2021 im Vergleich zum Vormonat erneut leicht, im Vergleich zum Frühjahr 2021 jedoch sehr deutlich reduziert. Die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Beschäftigten dürfte im Juli 2021 sogar höher sein als der Durchschnittswert, der zu Beginn der Corona-Krise im April 2020 für die in Deutschland lebende Bevölkerung ermittelt wurde. Im Juli 2021 hat sich die auch Geschlechterdifferenz bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit weiter reduziert, sodass männliche und weibliche Beschäftigte einen identischen Durchschnittswert aufweisen. Trotz des insgesamt rückläufigen Belastungsempfindens bewerten weibliche Beschäftigte jedoch ihre diesbezügliche Situation auch im Juli 2021 deutlich schlechter als männliche Beschäftigte.

Literaturverzeichnis

- BMAS (2021a). Corona-Arbeitsschutzverordnung: Antworten auf die häufigsten Fragen zu den Arbeitsschutzregelungen. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- BMAS (2021b). Corona-Arbeitsschutzverordnung wird verlängert und angepasst. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2021/corona-arbeitsschutzverordnung-verlaengert-und-angepasst.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- BMG (2021a). Fragen und Antworten zu Schnell- und Selbsttests zum Nachweis von SARS-CoV-2. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/nationale-teststrategie/faq-schnelltests.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- BMG (2021b). Bundesanzeiger, Verkündung: Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung – CoronaImpfV) vom 10. März 2021. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/Corona-ImpfV_BAnz_AT_11.03.2021_V1.pdf (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- BMG (2021c). Zahlen, Fragen und Antworten zur COVID-19-Impfung. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit (BMG). <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-covid-19-impfung.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- BMSGPK (2020). Soziodemographische und sozioökonomische Determinanten von Gesundheit: Auswertungen der Daten der Österreichischen Gesundheitsbefragung 2019. Wien: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK). http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=124796 (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger, Werner Eichhorst, Jennifer Kaczynska, Angelika Kümmerling, Ulf Rinne, Annika Scholten und Susanne Steffes (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. BMAS Forschungsbericht Nr. 549. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-verbreitung-auswirkungen-mobiles-arbeiten.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie. BMAS Forschungsbericht Nr. 570. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).

- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im März 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/2. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-2-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-maerz-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021c). Verbreitung von Homeoffice und Corona-Tests der Arbeitgeber Ende März-Anfang April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/3. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-3-verbreitung-homeoffice-corona-tests-ende-maerz-april-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger, Annabelle Krause-Pilatus und Ulf Rinne (2021d). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im April 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/4. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-4-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-april-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021a). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Mai 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/5. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-5-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-mai-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Bonin, Holger und Ulf Rinne (2021b). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie im Juni 2021. BMAS Forschungsbericht Nr. 570/6. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-6-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-juni-2021.html> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Buch, Tanja, Silke Hamann, Annekatrin Niebuhr, Duncan Roth und Georg Sieglen (2021). Arbeitsmarkteffekte der Corona-Krise: Sind Berufsgruppen mit niedrigen Einkommen besonders betroffen? Wirtschaftsdienst 101(1), 14-17.
- Entringer, Theresa, Hannes Kröger, Jürgen Schupp, Simon Kühne, Stefan Liebig, Jan Goebel, Markus M. Grabka, Daniel Graeber, Martin Kroh, Carsten Schröder, Johannes Seebauer, Sabine Zinn (2020). Psychische Krise durch Covid-19? Sorgen sinken, Einsamkeit steigt, Lebenszufriedenheit bleibt stabil. SOEPpapers 1087. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.791307.de/diw_sp1087.pdf (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Gabler, Janos, Tobias Raabe, Klara Röhl und Hans-Martin von Gaudecker (2021). Der Effekt von Heimarbeit auf die Entwicklung der Covid-19-Pandemie in Deutschland. IZA Standpunkte Nr. 100. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/sp100.pdf> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).

- Möhring, Katja, Andreas Weiland, Maximiliane Reifenscheid, Elias Naumann, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies Blom (2021a). Inequality in Employment Trajectories and Their Socio-economic Consequences During the Early Phase of the COVID-19 Pandemic in Germany. SocArXiv.
<https://doi.org/10.31235/osf.io/m95df> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Möhring, Katja, Elias Naumann, Maximiliane Reifenscheid, Alexander Wenz, Tobias Rettig, Ulrich Krieger, Sabine Friedel, Marina Finkel, Carina Cornesse und Annelies G. Blom (2021b). The COVID-19 pandemic and subjective well-being: longitudinal evidence on satisfaction with work and family. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S601-S617.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1833066> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- Reichelt, Malte, Kinga Makovi und Anahit Sargsyan (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies* 23(sup1: European Societies in the Time of the Coronavirus Crisis), S228-S245.
<https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).
- RKI (2021). Digitales Impfquoten-Monitoring zur COVID-19-Impfung, Tabelle mit den gemeldeten Impfungen nach Bundesländern und Impfquoten nach Altersgruppen (Stand: 24. Juli 2021, Tabelle wird werktäglich aktualisiert). Berlin: Robert Koch-Institut (RKI).
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Daten/Impfquotenmonitoring.xlsx?__blob=publicationFile (zuletzt aufgerufen am 24. Juli 2021).
- von Gaudecker, Hans-Martin, Radost Holler, Lena Janys, Bettina M. Siflinger und Christian Zimpelmann (2020). Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations. IZA Diskussionspapier Nr. 13158. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). <http://ftp.iza.org/dp13158.pdf> (zuletzt aufgerufen am 26. Juli 2021).

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.